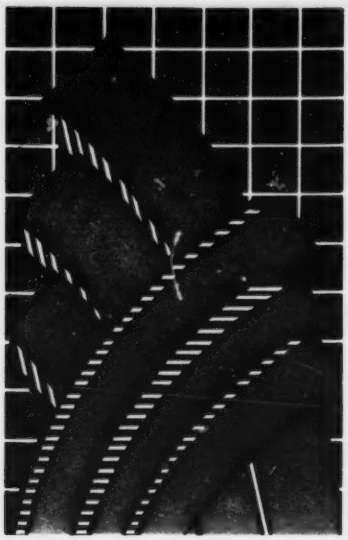
FEMMES COLLABORATRICES



Un statut à choisir

Québec

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA DÉCLARATION DE STATUT DE LA FEMME COLLABORATRICE

Québec, mai 1986.

Dépôt légal: 2e trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN: 2-550-16225-0

Les opinions et idées exprimées dans ce rapport sont le fruit des discussions issues des rencontres du Groupe de travail sur la déclaration de statut de la femme collaboratrice.

Les recommandations qui en découlent représentent des avis aux ministères et organismes concernés.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
1.	**INTRODUCTION**	1
	1.1 PROBLÉMATIQUE	2
	1.1.1 L'inadéquation des législations actuelles	2
	1.1.2 L'insuffisance des législations actuelles	3
	1.2 DEMANDES DES FEMMES COLLABORATRICES	4
	1.3 RÉPONSE GOUVERNEMENTALE	5
	1.4 COMPOSITION ET MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL	6
	1.5 ACTIVITÉS DU GROUPE DE TRAVAIL	8
2.	**DÉCLARATION CONJOINTE DE STATUT**	11
	2.1 DÉFINITIONS	11
	2.2 CHAMP D'APPLICATION	11
	2.3 LES STATUTS	12
	2.3.1 DROITS ET AVANTAGES DU STATUT DE CONJOINT-SALARIÉ	12
	2.3.1.1 Droits et avantages existants	12
	A. Droit à certaines normes minimales de travail	12
	B. Protection contre les accidents du travail	13
	C. Protection de la santé et de la sécurité au travail	13
	D. Participation au Régime de rentes	13
	E. Déduction pour frais de garde d'enfants	14
	2.3.1.2 Droits et avantages réclamés	14
	A. Droits à d'autres normes minimales de travail	14

Page

B. Levée de l'exception pour les conjoints-salariés travaillant sur une ferme employant trois salariés ou moins 15

C. Assurance-chômage 16

D. Réclamation pour salaire impayé en cas de faillite 17

2.3.2. DROITS ET AVANTAGES DU STATUT DE CONJOINT-PARTENAIRE 17

2.3.2.1 Droits et avantages réclamés durant la collaboration 17

A. Droit au partage des bénéfices nets 18

B. Avantages sociaux 19

. participation au régime de rentes 19

. protection contre les accidents du travail 19

. déduction pour frais de garde d'enfants 20

C. Avantages professionnels 21

D. L'obligation de consentir à toute aliénation de l'entreprise 22

2.3.2.2 Droits et avantages réclamés à la fin de la collaboration 23

A. Partage de la valeur nette réelle de l'entreprise 23

B. Revision en cas de faillite 26

2.4 LA PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT DE LA DÉCLARATION CONJOINTE DE STATUT 27

Page

3. LES MOYENS DE PRESSION 28

3.1 INTRODUCTION 28

3.2 LA NÉCESSITÉ DES MOYENS DE PRESSION 29

3.3 HYPOTHÈSES DE SOLUTION 29

3.3.1 Déclaration unilatérale de statut de conjoint-partenaire 30

3.3.2 Avantages et inconvénients de la déclaration unilatérale 31

3.3.3 Régime légal supplétif du Partenariat 32

3.3.4 Avantages et inconvénients du régime légal supplétif du Partenariat 33

4. FORME LÉGALE DE LA DÉCLARATION DE STATUT 34

5. LES INCIDENCES FISCALES DE LA DÉCLARATION DE STATUT 35

6. LES INCIDENCES DE LA DÉCLARATION DE STATUT SUR LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES AGRICOLES 36

6.1 RÉPERCUSSIONS SUR LE FINANCEMENT PAR LES INSTITUTIONS PRIVÉES 37

6.2 RÉPERCUSSIONS SUR LE FINANCEMENT PAR L'OFFICE DU CRÉDIT AGRICOLE 37

6.2.1 En regard du statut de conjoint-salarié 37

6.2.2 En regard du statut de conjoint-partenaire 37

6.3 CONCLUSION DE L'OFFICE DU CRÉDIT AGRICOLE 38

Page

7. CONCLUSION 39

7.1 RÉSULTATS DES TRAVAUX EN REGARD DE LA PROPOSITION DU MINISTRE DES FINANCES 39

7.2 RÉSULTATS DES TRAVAUX EN REGARD DES DEMANDES DE L'ASSOCIATION DES FEMMES COLLABORATRICES 41

7.2.1 Réponses 41

7.2.2 Écarts 43

7.3 PERSPECTIVES D'AVENIR 46

ANNEXE A

. L'EXTENSION DE LA DÉCLARATION DE STATUT AUX ENTREPRISES À PLUSIEURS PROPRIÉTAIRES

ANNEXE B

LOI FRANÇAISE NO 82-596 RELATIVE AUX CONJOINTS D'ARTISANS ET DE COMMERÇANTS TRAVAILLANT DANS L'ENTREPRISE FAMILIALE

ANNEXE C

LIGNES DIRECTRICES D'UNE FUTURE LOI CONCERNANT LES CONJOINTS COLLABORATEURS

ANNEXE D

LISTE DES RECOMMANDATIONS

1. INTRODUCTION

La femme collaboratrice se retrouve au sein des entreprises familiales à but lucratif du secteur agricole, professionnel ou des P.M.E.. Il s'agit le plus souvent de l'épouse du propriétaire de l'entreprise ou de sa conjointe de fait. Bien que la "reconnaissance" de son travail ne soit pas officialisée légalement, cette travailleuse demeure généralement indispensable à la survie de l'entreprise familiale. Selon l'Association des femmes collaboratrices, qui compte 800 membres, il y aurait environ 125 000 à 150 000 femmes collaboratrices au Québec. Suivant des données statistiques fournies par cette Association (1); 39,6% de celles-ci auraient reçu un salaire en 1984 par rapport à 12,5% en 1975. De plus, en 1984, on peut retrouver des femmes collaboratrices dans 64,5% des entreprises à propriétaire unique. On constate aussi pour cette même année,qu'il y a 6.9% des entreprises enregistrées comme sociétés dont seulement 1.4% des femmes collaboratrices y seraient associées réelles, 5,5% des entreprises en co-propriété dont 5% des femmes collaboratrices y seraient co-propriétaires et 23% des entreprises incorporées dont 16,1% des femmes collaboratrices y seraient actionnaires.

Il ne suffit donc pas qu'une entreprise familiale détienne un statut juridique tel que la compagnie ou la société pour garantir un statut légal incident à la femme collaboratrice de cette entreprise. Comme l'indiquent les pourcentages précités, elles n'y sont pas nombreuses à détenir un statut légal mais y reçoivent plutôt un salaire ou rien du tout.

Rappelons donc que les réflexions qui seront suscitées par la lecture de ce rapport doivent constamment se situer dans le contexte d'une problématique de condition féminine vécue par un très grand nombre de Québécoises. Le mandat du groupe de travail n'est-il pas né des engagements gouvernementaux pris à l'égard des femmes collaboratrices à l'occasion de la Conférence sur la Sécurité économique des Québécoises tenue en mai 1985?

---

(1) Ruth, Rose-Lizée, **Portrait des femmes collaboratrices du Québec, 1984,** pages 94, 95 et 103. Les chiffres proviennent de l'enquête de l'A.F.E.A.S. pour l'année 1985 et de l'enquête de l'A.D.F.C. pour l'année 1984.

1.1 PROBLÉMATIQUE

Suivant l'Association des femmes collaboratrices, la problématique du dossier est issue de l'inadéquation et de l'insuffisance des législations actuelles (2).

1.1.1 L'inadéquation des législations actuelles

La reconnaissance du travail de la femme collaboratrice demeure toujours à la discrétion du mari ou du tribunal qui sont généralement conditionnés par les rôles traditionnels homme-femme. Il est vrai que la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. ch. N-1.1) accorde aux femmes collaboratrices le droit à un salaire mais le mari acceptera-t-il de le payer? ou peut-être lui est-il impossible d'en verser un à son épouse pour le moment? Par ailleurs, en cas d'annulation du mariage, de séparation de corps, de divorce ou de décès, le Code civil du Québec reconnaît au tribunal le pouvoir d'accorder à l'un des époux ou au survivant, notamment la femme collaboratrice, une prestation compensatoire pour son apport à l'enrichissement du patrimoine de son conjoint. Il faudra toutefois que cette dernière en fasse la preuve devant le tribunal qui l'accordera compte tenu de la pertinence de la preuve offerte et du fait que la femme collaboratrice rencontre les conditions donnant ouverture à un tel recours. De plus, la présentation d'une telle demande peut entraîner des coûts importants. Suivant l'Association, cette dernière mesure légale est d'autant plus incomplète en ce sens qu'elle ne contribue pas à l'égalité des conjoints durant la vie commune. En effet, il faut attendre la fin de la vie commune (décès, divorce, séparation de corps) pour pouvoir exercer cette mesure et essayer d'obtenir compensation pour un travail effectué durant la vie commune.

En instaurant la prestation compensatoire, le législateur n'a donc résolu que partiellement les problèmes de la collaboratrice. Pour faire reconnaître son travail pendant qu'il est exécuté, le législateur doit prendre les mesures législatives qui s'imposent.

---

(2) Tiré du **"Bref" de Motivations** de Juin 1984 de l'A.D.F.C. quant au Projet de déclaration de statut (Loi créant l'entreprise familiale).

En effet, qu'advient-il si la vie commune se poursuit mais que c'est la vie de l'entreprise qui cesse (vente de l'entreprise, faillite)? Une telle situation ne donne pas ouverture à un recours en prestation compensatoire et l'épouse n'ayant jamais touché de salaire dans de telles circonstances, se retrouve sans droit ni statut légal quelconque. L'on peut répondre à cela, bien sûr, que la femme collaboratrice aurait pu se protéger légalement en devenant actionnaire d'une compagnie avec son conjoint ou encore en s'associant à lui; mais n'oublions pas qu'encore là, elle est tributaire du mari qui peut refuser une telle procédure. Le taux d'association par exemple n'a pas vraiment bougé depuis 1975 passant de 6,5% à 6,9% en 1984. De plus, seulement 1,4% des femmes collaboratrices sont associées réelles à l'intérieur de ce dernier pourcentage. (3)

Enfin et souvent, la femme collaboratrice ne possède pas l'information nécessaire pour initier de telles procédures et surtout pas l'argent pour en défrayer les frais et pour investir dans l'entreprise. Toujours selon l'A.D.F.C., l'égalité dans les couples en affaires ne saurait être atteinte en utilisant les mécanismes juridiques communs aux autres couples et aux autres travailleurs. Il leur faut nécessairement un régime particulier qui tienne compte à la fois de leur relation matrimoniale et de leur relation d'affaires. Il s'agit, en d'autres mots, de reconnaître les caractéristiques juridiques spécifiques à ce type d'entreprise qui se définit à partir de l'implication d'un couple dans un projet d'ordre économique, tout en ne modifiant pas les formes juridiques d'entreprises traditionnelles.

1.1.2 L'insuffisance des législations actuelles

Malgré les progrès des récentes législations, la femme collaboratrice continue de se trouver dans une situation précaire, ne pouvant jouir des avantages que procurerait une reconnaissance réelle de son travail. Pensons à la "salariée" qui n'a pas droit aux avantages sociaux afférents à son salaire tel que l'assurance-chômage; donc ni de congé de maternité, ni de cours de formation professionnelle rémunérés. Elle n'a pas droit, non plus, à des vacances annuelles, ni d'être payée en temps supplémentaire.

---

(3) Voir supra, note (1) pages 94 et 103.

En cas de faillite, l'épouse salariée se retrouve au dernier rang de l'ordre de réclamation pour salaire impayé. Enfin la femme collaboratrice ne touchant pas de salaire n'a aucunement droit de participer au Régime de rentes du Québec.

Au surplus, la femme collaboratrice salariée ou non n'a généralement pas droit aux avantages professionnels tels que le droit de parole aux réunions des organismes professionnels pertinents, le droit de vote et celui d'être élue. Enfin, elle n'a pas le droit non plus de refuser la cession de l'entreprise.

Compte tenu des problèmes rapportés plus haut, le couple en affaires a donc besoin d'un régime juridique particulier qui reconnaisse réellement l'égalité des conjoints au sein de l'entreprise tout en favorisant l'évolution de leurs rapports économiques et matrimoniaux.

1.2 DEMANDES DES FEMMES COLLABORATRICES

Préalablement à la Conférence sur la Sécurité économique des Québécoises, tenue les 16 et 17 mai 1985, les représentantes des femmes avaient transmis au Secrétariat à la condition féminine les propositions suivantes, quant aux femmes collaboratrices/femmes en agriculture:

- "Que les entreprises familiales soient régies par le droit commercial afin que la reconnaissance du travail des femmes collaboratrices se fasse en dehors de leur statut matrimonial".

- "Que les femmes collaboratrices aient accès aux droits, avantages sociaux et/ou professionnels reconnus aux salariés ou aux entrepreneurs".

Comme moyens d'appliquer ces propositions, les représentantes des femmes demandaient la création d'une loi cadre pour régir les entreprises familiales auxquelles les femmes collaboratrices contribuent par leur travail. Une déclaration volontaire de statut dûment enregistrée, soit de salarié, soit de conjoint collaborateur, devrait s'y retrouver. Enfin, l'analyse de la question du statut de la femme collaboratrice devait s'inspirer de la proposition de législation préparée par l'A.D.F.C. et acheminée à divers ministères depuis novembre 1982, ainsi que des législations européennes."

1.3 RÉPONSE GOUVERNEMENTALE

Le 15 mai 1985, par sa décision no 85-125, le Conseil des ministres approuvait certaines propositions contenues dans le mémoire de la ministre déléguée à la Condition féminine, à la veille de la Conférence sur la Sécurité économique des Québécoises, notamment celle relative aux entreprises familiales et au statut des conjoints collaborateurs, telle qu'elle suit:

> " créer une déclaration volontaire de statut de conjoint collaborateur, laquelle déclaration serait enregistrée par les deux conjoints. Cette déclaration s'appliquerait aux entreprises familiales à propriétaire unique."

Par ailleurs, lors de la Conférence sur la Sécurité économique des Québécoises, le ministre des Finances prenait au nom du gouvernement l'engagement suivant en rapport avec la demande des femmes collaboratrices:(4)

> " La proposition pourrait s'adresser aux entreprises familiales à but lucratif, que ce soit dans le secteur agricole, le secteur des P.M.E. d'une façon générale ou dans le secteur professionnel et nous accepterions le principe d'une déclaration volontaire de statut, enregistrée par les deux conjoints, pour les entreprises familiales à propriétaire unique."
>
> " Pour ce faire, on formerait un groupe de travail qui comprendrait les représentants du ministère de la Justice, des Finances, de l'Industrie et du Commerce et du Secrétariat à la condition féminine. Nous pourrions aller de l'avant et déposer un projet de déclaration à la table de décembre."

---

(4) Rapport de la Conférence des 16 et 17 mai 1985, Volume I, **Décisions 85**, pages 146 et 149.

" Je pense que ce qui est important, c'est de faire un premier déblayage pour s'assurer que les législations vont concorder et que ce faisant, on ne complique pas davantage les choses, mais qu'on répond rapidement à la volonté qui a été exprimée."

" C'est évident que si le sort de l'un est un peu à la merci du consentement de l'autre, ça n'ira pas tellement loin. Je n'ai aucune espèce d'objection sur le plan du principe à ce qu'il y ait un aspect coercitif en quelque sorte qui donnerait un bon moyen de pression pour faire avancer les choses. Mais, je ne suis pas convaincu que ce soit nécessaire d'envisager, à ce stade-ci, une loi cadre."

1.4 COMPOSITION ET MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL

Celui-ci était composé des membres suivants:

Mesdames:	Marie-José Longtin	Ministère de la Justice
	Suzanne Dion	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
	Monique Trudel	Ministère des Finances
	Renée Piette	Ministère de l'Industrie et du Commerce
	Yolande Bédard	Présidente de l'Association des femmes collaboratrices
	Marie-Reine Laberge	Représentante des femmes à Décisions 85 et membre de L'Association des femmes collaboratrices

Mesdames:	Germaine Bolduc	Représentante des femmes à Décisions 85 et présidente de l'Association des clubs de femmes de carrière du Québec.
	Claire Rousseau	Secrétaire du Groupe de travail, Secrétariat à la condition féminine
	Anne de Billy	Secrétaire du groupe de travail à compter du 3 avril 1986 en remplacement de Claire Rousseau, Secrétariat à la condition féminine
	Evelyne Perron	Coordonnatrice du groupe de travail, Secrétariat à la condition féminine
Monsieur:	Léo Vigneault	Union des producteurs agricoles

La première réunion s'est tenue le 19 septembre 1985 dans le but surtout de clarifier le mandat du groupe de travail et d'établir un échéancier de réalisation des travaux. C'est ainsi qu'à partir des engagements du ministre des Finances, au nom du gouvernement, lors de la tenue de la Conférence de mai 1985, les membres du groupe de travail se sont entendus pour que la formulation de leur mandat se lise comme suit:

> " Élaborer une déclaration volontaire de statut, enregistrée par les deux conjoints, s'adressant aux entreprises familiales à but lucratif, que ce soit dans le secteur agricole, le secteur des P.M.E. ou professionnel et concernant les entreprises à propriétaire unique, sous réserve d'une étude statistique démontrant la nécessité de protéger la femme collaboratrice travaillant pour plusieurs propriétaires".

" Des questions telles que l'introduction d'un aspect coercitif d'une part, la possibilité de l'élaboration d'une loi cadre si nécessaire ainsi que l'extension de la déclaration de statut à l'ensemble de la population des femmes collaboratrices susceptibles d'en avoir besoin seront envisagées dans l'exécution du mandat."

1.5 Activités du groupe de travail

Onze rencontres ont été tenues par le groupe de travail entre le 19 septembre 1985 et le 23 avril 1986. Au cours de ces rencontres, ce groupe s'est adjoint la participation de façon irrégulière de certaines personnes ressources dont la liste apparaît ci-après:

Mesdames:	Gina Bienjonetti	Juriste à la Direction générale des Affaires législatives du ministère de la Justice
	Louisette Francoeur	Agente de recherche en droit au Bureau de la Condition féminine du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
	Agathe Simard	Juriste fiscaliste à la Direction de la Législation du ministère du Revenu
	Suzanne Dame	Conseillère juridique de l'Association des femmes collaboratrices
	Christiane Lambert	Conseillère comptable de l'Association des femmes collaboratrices

Messieurs:	Jean-Paul Gendron	Service de fiscalité des fédérations de l'Union des producteurs agricoles de Québec
	Ghislain Beaudoin	Service de fiscalité des fédérations de l'Union des producteurs agricoles de Québec.

Enfin plusieurs études ont été élaborées notamment par certains membres ou personnes-ressources précités pour les besoins de la réalisation du mandat. Un document de travail préliminaire fut préparé par le Secrétariat à la condition féminine en date du 11 septembre 1985 afin de faire le point sur les mesures légales de protection offertes présentement aux femmes collaboratrices par les législations québécoises. Un intéressant rapport daté du 26 novembre 1985 a été soumis au groupe de travail par la représentante du ministère de la Justice; celui-ci faisait le point sur la problématique et l'historique du dossier des femmes collaboratrices de même que sur les mesures légales existantes en leur faveur. De plus, les législations française et italienne sur le sujet y ont été abordées de même que celles des provinces de Common Law. Enfin ce rapport contient une analyse et des commentaires sur les propositions que l'on retrouve dans l'avant-projet de législation de l'Association des femmes collaboratrices.

Madame Renée Piette, analyste financière à la Société de développement industriel du Québec, a transmis aussi à l'Association des femmes collaboratrices et aux membres du groupe, un rapport daté de septembre 1985 sur les incidences financières (comptables et fiscales) de la déclaration de statut proposée par l'Association des femmes collaboratrices.

Nous avons obtenu de plus du ministère du Revenu un avis sur les incidences fiscales de la déclaration de statut par rapport aux règles d'attribution; avis daté du 6 mars 1986. Un avis de l'Office du crédit agricole daté du 21 avril 1986 a été obtenu afin de nous faire connaître les incidences de la déclaration de statut sur le crédit accordé aux entreprises familiales agricoles.

Enfin, des analyses statistiques nous ont été fournies relativement notamment au statut juridique des entreprises et à celui des collaboratrices par l'Association des femmes collaboratrices et par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation. Chacune des études précitées fut inscrite à l'ordre du jour de l'une des réunions du groupe de travail afin d'être présentée et expliquée par son auteur et afin de susciter des questions et des commentaires de la part des membres dans le but de faire avancer les travaux.

Il faut souligner aussi que l'élaboration de la déclaration de statut telle qu'elle est rapportée dans le présent document a été effectuée en se référant constamment à l'avant-projet de législation de l'Association des femmes collaboratrices qui détaille la demande de celles-ci à ce sujet.

2. DÉCLARATION CONJOINTE DE STATUT

2.1 DÉFINITIONS

Le groupe de travail a retenu les deux définitions suivantes (5):

"Collaboration"

Exercice d'activités spécifiques à l'entreprise concrétisées par un apport en travail, qui s'effectuerait sur une base régulière, en présentant un caractère d'utilité pour l'entreprise. L'activité doit être spécifique à l'entreprise, pour éviter d'être confondue avec l'exercice de tâches domestiques. La collaboration doit être exercée à l'état professionnel. Le caractère de régularité permet d'exclure une collaboration sporadique, occasionnelle ou circonstancielle. Cela ne veut pas dire qu'elle doit être exercée à l'année, mais de façon régulière seulement. L'apport en travail comprend l'apport à la gestion ou autre tâche utile à l'entreprise. Enfin, la collaboration doit comporter une utilité évidente pour l'entreprise.

"Entreprise"

L'activité exercée par l'entreprise ne doit pas être déterminante; elle pourra être artisanale, agricole, industrielle, commerciale, et même professionnelle (en tenant compte des règles régissant l'exercice exclusif des professions).

2.2 CHAMP D'APPLICATION

La déclaration de statut s'applique à tout conjoint collaborateur travaillant au sein d'une entreprise familiale à propriétaire unique. Toutefois le conjoint collaborateur dont le conjoint bénéficiaire se trouve subordonné au propriétaire de l'entreprise (ex: salarié) ne serait pas visé par la déclaration de statut.

---

(5) Extrait du document de Maître Suzanne Dame et Maître Jean-Pierre Ménard, **Projet: Déclaration de statut "Conjoint collaborateur" et Disposition concernant: Loi sur les entreprises familiales**, janvier 1983, pages 8 à 10.

La déclaration de statut s'applique durant toute la durée de la collaboration. La cessation de la collaboration peut se produire dans les cas suivants:

- le retrait volontaire du conjoint collaborateur
- la cession de l'entreprise
- la dissolution, liquidation volontaire ou forcée de l'entreprise
- le décès de l'un des conjoints
- un jugement en séparation de corps, en divorce ou en nullité de mariage
- le travail de collaboration à l'entreprise a effectivement cessé.

2.3 LES STATUTS

Le groupe de travail propose de retenir deux statuts possibles pour le conjoint collaborateur à savoir celui de conjoint-salarié et celui de conjoint-partenaire, lesquels sont laissés au choix des parties. Le choix du statut sera volontaire et conjoint c'est-à-dire effectué par les deux époux.

2.3.1 DROITS ET AVANTAGES DU STATUT DE CONJOINT-SALARIÉ

2.3.1.1 Droits et avantages existants

Le conjoint touchant un salaire au sein d'une entreprise familiale à propriétaire unique peut actuellement avoir accès à un certain nombre de droits et avantages sociaux:

A. droit à certaines normes minimales de travail

Le conjoint collaborateur salarié bénéficie de la protection de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. ch. N-1.1), à l'exception de certaines dispositions de la loi qui ne s'appliquent pas au conjoint de l'employeur (tel le droit à du temps supplémentaire et à des vacances annuelles payées), (articles 54 paragraphe 1 et 77 paragraphe 1).

Une autre exception empêche l'application de toute la loi sur les normes au conjoint du propriétaire de l'entreprise. Il s'agit de l'article 3.1°)a)qui prévoit que la loi ne s'applique pas "au salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés". Actuellement, ces conjoints qui travaillent comme salariés dans ces entreprises appelées "petites fermes" sont exclus de la protection de la loi.

B. protection contre les accidents du travail

Le conjoint collaborateur salarié est assujetti à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. ch. A-3.001) sanctionnée le 28 mai 1985. Au sens de cette loi "travailleur" désigne: "une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de louage de service personnel ou d'apprentissage, etc. (article 2). Elle s'appliquera donc au conjoint collaborateur qui est rémunéré pour son travail.

C. protection de la santé et de la sécurité du travail

Le conjoint collaborateur salarié bénéficie de la protection de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. ch. S-2.1). La définition de "travailleur" édictée dans cette loi étant la même que celle contenue dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le conjoint collaborateur qui est rémunéré pour son travail peut bénéficier des dispositions de la loi qui lui sont applicables.

D. participation au Régime de rentes

Le conjoint collaborateur salarié est visé par la Loi sur le Régime de rentes du Québec (L.R.Q., ch. R-9), dans la mesure où il possède un contrat de louage de service personnel (article 1c). Ce conjoint peut donc cotiser au Régime de rentes du Québec comme tout autre salarié.

E. déduction pour frais de garde d'enfants

Le conjoint collaborateur salarié au sein de l'entreprise peut déduire de son revenu, comme tout autre salarié, les frais encourus pour la garde de ses enfants, en vertu de la Loi sur les impôts (L.R.Q., chap. I-3, articles 351 à 356.1). L'enfant doit avoir été gardé pour permettre au contribuable "de remplir les fonctions d'une charge ou d'un emploi" (art. 351). Au sens de cette disposition, "le revenu d'un particulier provenant pour une année d'imposition d'une charge ou d'un emploi est le traitement, le salaire et toute autre rémunération qu'il a reçus pendant cette année, y compris les gratifications" (art. 355 et 32).

2.3.1.2 Droits et avantages réclamés

Afin que le conjoint collaborateur choisissant le statut de conjoint-salarié puisse jouir des mêmes droits et avantages que tout autre salarié, des modifications législatives s'imposent tant au provincial qu'au fédéral.

A. droit à d'autres normes minimales de travail

Certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chap. N-1.1) sont inapplicables aux salariés dont l'employeur est le conjoint. Il s'agit de celles concernant la durée de la semaine normale de travail (articles 52 à 59) et de celles concernant les congés annuels payés (articles 66 à 72). L'indemnité afférente au congé annuel du salarié (art. 74) lui est aussi refusée, étant donné l'exclusion prévue à l'article 77, 1°) rendant inapplicables les articles 66 à 76 au conjoint de l'employeur.

Ces exceptions semblent avoir été créées à cause des liens de parenté unissant l'employeur et le salarié. Le législateur a fait une distinction entre les salariés à l'emploi de certains membres de leur famille et les autres salariés. Or, selon le groupe de travail, il n'existerait pas de justification suffisante à ces exceptions lesquelles causent évidemment préjudice au conjoint-salarié.

RECOMMANDATION:

- **Que soit retirée de la Loi sur les normes du travail, l'exception à l'égard du conjoint de l'employeur quant au droit d'être payé en temps supplémentaire (article 54 paragraphe 1) et quant au droit à des vacances annuelles rémunérées (article 77 paragraphe 1).**

B. Levée de l'exception pour les conjoints-salariés travaillant sur une ferme employant trois salariés ou moins

Tel que mentionné précédemment, l'article 3,1°)a) de la Loi sur les normes du travail prévoit que la loi ne s'applique pas: "au salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés". Notons ce qui est souligné dans le rapport du ministère de la Justice à ce sujet: "cette exception relative aux salariés qui travaillent sur de petites fermes ne concerne pas uniquement le conjoint de l'employeur mais tous les salariés d'une telle entreprise. On peut présumer que cette loi a créé cette exception en faveur du travail exécuté sur les "petites fermes" vu son caractère particulier et pour ne pas défavoriser l'agriculture. Si ces petites fermes devaient respecter toutes les obligations prévues par cette loi, certaines petites entreprises ne pourraient peut-être pas survivre" (6). Cependant, quelques dispositions minimales pourraient quand même s'appliquer au conjoint salarié sans pour autant mettre en péril la survie de l'entreprise agricole et tout en reconnaissant à celui-ci les principaux avantages accordés à tout salarié par cette loi. Le groupe de travail est toutefois conscient que le descendant et l'ascendant salariés de la petite ferme de même que les trois autres salariés qui s'y trouvent possiblement, demeureraient par contre sans protection étant donné qu'ils sont visés par l'exception.

---

(6) **Rapport sur le dossier des femmes collaboratrices,** Direction générale des Affaires législatives, ministère de la Justice, 26 novembre 1985, page 25.

RECOMMANDATION:

- **Que l'article 3 paragraphe 1°) sp.a) de la Loi sur les normes du travail soit modifié afin de retirer l'exception à l'égard du conjoint-salarié en ce qui a trait à certaines dispositions de la loi seulement soit: le droit au salaire minimum, le droit à des vacances annuelles payées et le droit au congé de maternité.**

C. assurance-chômage

La Loi sur l'assurance-chômage fédérale ne considère pas le conjoint collaborateur salarié comme détenant un "emploi assurable". Selon l'article 3 (2)c) de cette loi, "tout emploi d'une personne au service de son conjoint" fait partie des emplois qui sont exclus de l'application de la loi. De ce fait le conjoint ne peut cotiser à l'assurance-chômage et en conséquence, il ne peut donc pas réclamer des prestations de chômage, lors d'une cessation d'emploi ou d'un congé de maternité ni accéder aux cours de formation rémunérés dans le cadre de ce régime.

Afin de permettre au conjoint collaborateur salarié de jouir des mêmes droits et avantages que la majorité des autres salariés, le groupe de travail soutient qu'il y a lieu d'accorder au conjoint-salarié le droit de participer au régime d'assurance-chômage et de jouir ainsi des avantages qui y sont rattachés.

RECOMMANDATION:

- **Qu'une intervention du gouvernement québécois soit faite auprès du gouvernement fédéral afin de réclamer des modifications à la loi sur l'assurance-chômage en vue d'inclure dans les emplois assurables celui du conjoint collaborateur détenant un statut de salarié dans une entreprise familiale.**

D. réclamation pour salaire impayé en cas de faillite

Lors de la faillite de l'entreprise familiale, la Loi fédérale sur la faillite prévoit que le "conjoint du failli n'a pas droit de réclamer un dividende relativement au salaire (...) jusqu'à ce que toutes les réclamations des autres créanciers aient été satisfaites" (chap. B-3 art. 108(2)). L'époux salarié se retrouve de ce fait au dernier rang de l'ordre de réclamation pour salaire impayé en cas de faillite de l'entreprise et détient donc fort peu de chance de toucher effectivement son salaire.

Dans le but de donner au conjoint collaborateur salarié les mêmes droits que tout autre salarié, il y aurait lieu que soit modifiée cette loi afin que le conjoint-salarié soit placé au même rang de réclamation que tout autre salarié.

RECOMMANDATION:

- **Qu'une intervention soit faite auprès du gouvernement fédéral pour réclamer des modifications à la Loi sur la faillite afin que soit retranchée la disposition qui exclut le conjoint touchant un salaire du rang de réclamation accordé à tout autre salarié.**

2.3.2 DROITS ET AVANTAGES DU STATUT DE CONJOINT-PARTENAIRE

2.3.2.1 Droits et avantages réclamés durant la collaboration

Le statut de conjoint-partenaire retenu par les membres du groupe de travail constitue un nouveau statut offert au conjoint collaborateur comme lui étant propre. Il lui reconnaît en effet un droit dans les bénéfices annuels de même que dans l'actif net de l'entreprise à la fin de la collaboration. Il s'agit donc d'une espèce d'association mais sans en être "une" vraiment. En effet, il n'y a pas d'intention réelle de former une société puisque le droit de gestion demeure aux mains du propriétaire de l'entreprise. De plus, le conjoint-partenaire n'est aucunement responsable des dettes de l'entreprise sauf qu'il les subit

lorsque vient le temps de partager dans les bénéfices ou dans l'actif de celle-ci à la fin de la collaboration. Ce nouveau régime particulier au conjoint collaborateur, lui assurerait donc une reconnaissance de son travail tout en respectant les formes traditionnelles de l'entreprise familiale québécoise. Nous référons ici à l'intervention de Monsieur Jacques Proulx de l'Union des producteurs agricoles lors de la Conférence de mai 1985 en les termes suivants:

> "C'est bien cela qu'on aimerait avoir par une loi cadre: de nouvelles formules (autres que la compagnie ou la société), au moins une, mais préférablement peut-être un certain choix de nouvelles formules qui répondent adéquatement aux besoins de la petite entreprise". (7)

A. Droit au partage des bénéfices nets

En compensation du travail accompli au sein de l'entreprise familiale, le conjoint collaborateur détenant le statut de conjoint-partenaire aurait droit de recevoir une partie des bénéfices nets annuels. En autant qu'il y a des bénéfices à partager, le conjoint-partenaire recevrait une compensation financière à chaque année "durant la collaboration" à la mesure de sa participation à l'entreprise. Il lui serait loisible aussi de ne pas retirer ses bénéfices mais de les laisser dans l'entreprise à titre de mise de fonds.

RECOMMANDATION:

- **Que le conjoint-partenaire ait droit, à la fin de chaque exercice financier, à un pourcentage du bénéfice net qui est indiqué aux états financiers de l'entreprise. Ce pourcentage aurait préalablement été établi par une déclaration conjointe de statut de conjoint-partenaire, révisable en tout temps par les parties.**

- **Que, si dans les six mois de la fin de l'exercice financier, le conjoint-partenaire ne réclamait pas les montants dûs, ceux-ci seraient considérés comme mise de fonds du conjoint-partenaire dans l'entreprise.**

---

(7) Voir supra, note (4), page 145.

B. avantages sociaux

. participation au régime de rentes

Les travailleurs qui participent actuellement au régime de rentes du Québec le font soit à tire de "travailleur autonome" soit à titre de "salarié". Aucune exception spécifique n'est prévue à la Loi sur le Régime de rentes du Québec à l'égard du conjoint. "Tout travail au Québec est visé par la Loi sur le Régime de rentes, sauf s'il est exclu par celle-ci ou un règlement" (L.R.Q., chap. R-9, art. 1).

Un "travail autonome" est, au sens de cette loi, "un travail qu'un particulier exécute pour son propre compte" (art. 1d). Vu le droit au partage des bénéfices accordé au conjoint-partenaire, celui-ci serait à même de contribuer au R.R.Q., soit à titre de "travailleur autonome", soit sous un autre vocable.

RECOMMANDATION:

. Que la Loi sur le Régime de rentes du Québec soit modifiée afin que le conjoint collaborateur ayant enregistré une déclaration de statut de conjoint-partenaire au sein de l'entreprise familiale puisse contribuer au Régime de rentes du Québec, à titre de travailleur autonome.

. protection contre les accidents du travail

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. chap. A-3.001) prévoit que le conjoint collaborateur aurait, "tel son conjoint" une "protection facultative" en vertu de cette loi. Le travailleur autonome, l'employeur ou l'administrateur d'une corporation peut bénéficier de la protection accordée par cette loi s'il le désire (art. 18) tandis que les salariés tombent automatiquement sous sa protection (art. 7)c).(8)

---

(8) Voir supra note (6), page 29.

La position du groupe de travail est à l'effet que le conjoint-partenaire puisse avoir la possibilité de s'inscrire à la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail en tant que travailleur autonome, pour bénéficier de la protection accordée par cette loi.

RECOMMANDATION:

- **Que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. chap .A-3.001) soit modifiée afin que le conjoint collaborateur ayant enregistré une déclaration de statut de conjoint-partenaire puisse bénéficier de la protection de cette loi à titre de "travailleur autonome".**

. déduction pour frais de garde d'enfants

Selon le rapport du ministère de la Justice précité, la Loi sur les impôts (L.R.Q., chap. I-3) permet à "un particulier de déduire dans le calcul de son revenu pour l'année (...) les frais qu'il a payé dans l'année dans le but d'assurer (...) la garde de son enfant (...) si l'enfant:

a) a été gardé pour permettre au contribuable:

i. de remplir les fonctions d'une charge ou d'un emploi;

ii. d'exercer une entreprise, seul ou comme associé y participant activement"; (art. 351)

Au sens de cette disposition, "le revenu d'un particulier provenant pour une année d'imposition d'une charge ou d'un emploi est le traitement, le salaire et toute autre rémunération qu'il a reçus pendant cette année, y compris les gratifications" (art. 355 et art. 32).

Le partage des bénéfices nets de l'entreprise familiale auquel aurait droit le conjoint-partenaire pourrait être considéré comme une forme de rémunération au sens de la Loi sur les impôts. Il y aurait donc lieu, selon le

groupe de travail, de permettre à ce conjoint d'obtenir les déductions pour les frais de garde, en intégrant la notion de conjoint-partenaire à cette loi.

RECOMMANDATION:

- **Que le conjoint détenant le statut de conjoint-partenaire dans le cadre d'une entreprise familiale, puisse obtenir la déduction pour frais de garde d'enfants en vertu de la Loi sur les impôts (L.R.Q. chap. I-3). Pour ce faire, la loi devra être modifiée afin d'y inclure la notion de conjoint-partenaire.**

C. avantages professionnels

Les avantages professionnels auxquels devraient donner droit l'enregistrement du statut de conjoint-partenaire, selon le groupe de travail, consisteraient en un droit d'être admis à participer à titre personnel aux organismes pertinents à l'entreprise, avec droit de parole, droit de vote et droit d'être élu au sein de ces organismes. De plus, il pourrait faire partie d'une association ou d'un syndicat professionnel et y exercer les droits inhérents.

Le document du ministère de la Justice précité nous indique à la page 28, que la Loi sur les syndicats professionnels (chap. S-40) prévoit que "quinze personnes ou plus, citoyens canadiens, exerçant la même profession, le même emploi, des métiers similaires, se livrant à des travaux connexes concourant à l'établissement de produits déterminés peuvent faire et signer une déclaration constatant leur intention de se constituer en association ou syndicat professionnel" (art. 2). Dans la mesure où le conjoint-partenaire répondrait à ces critères, il pourrait donc adhérer à une telle association ou syndicat.

En ce qui concerne les entreprises agricoles, la Loi sur les producteurs agricoles (L.R.Q. chap. P-28) prévoit le droit pour un producteur d'appartenir à un syndicat de

son choix. Afin que le conjoint-partenaire dans l'entreprise agricole puisse avoir les mêmes droits, il faut l'inclure dans la définition de "producteur" au sens de cette loi.

Notons par contre, que certains droits accordés à des personnes en raison de leur statut de membres d'une corporation professionnelle ne peuvent être octroyés à leur conjoint. En effet, ceux-ci ne répondent généralement pas aux critères d'admissibilité exigés.

RECOMMANDATION:

- **Que le conjoint collaborateur ayant enregistré une déclaration de statut de conjoint-partenaire puisse participer à titre personnel aux organismes professionnels pertinents à l'entreprise familiale, avec droit de parole, droit de vote et droit d'être élu au sein de ces organismes. La loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q. chap. S-40) ainsi que la loi sur les producteurs agricoles (L.R.Q. chap. P-28) devront être modifiées en ce sens, s'il y avait lieu.**

D. l'obligation de consentir à toute aliénation de l'entreprise

Compte tenu des droits du conjoint-partenaire sur la valeur nette réelle de l'entreprise à la fin de la collaboration, il est essentiel que celui-ci ait droit de regard sur les transactions effectuées durant la vie de l'entreprise. Sans lui donner un droit de gestion de l'entreprise, son consentement écrit devrait être toutefois requis suivant la position du groupe de travail, pour toute aliénation totale ou partielle de l'entreprise.

RECOMMANDATION:

- **Que le propriétaire de l'entreprise familiale soit tenu d'obtenir de son conjoint ayant enregistré une déclaration de statut de conjoint-partenaire un consentement écrit pour toute aliénation totale ou partielle de l'entreprise.**

2.3.2.2 Droits et avantages réclamés à la fin de la collaboration

A. partage de la valeur nette réelle de l'entreprise

À la fin de la collaboration, le conjoint détenant le statut de conjoint-partenaire aura droit au partage de la valeur nette réelle (9) de l'entreprise en fonction du degré de sa participation à celle-ci. Ce droit en est un des plus importants de la déclaration de statut de conjoint-partenaire puisqu'il permet à celui-ci une reconnaissance économique de son travail au sein de l'entreprise dès la fin de sa collaboration sans l'obliger à attendre la fin de la vie commune comme c'est le cas pour la prestation compensatoire actuelle.

Néanmoins, le groupe de travail était conscient que ce droit de partage de l'entreprise à la fin de la collaboration ne devait quand même pas mettre en péril la survie de celle-ci. C'est pourquoi, il s'est mis d'accord sur des modalités de paiement possibles assorties d'une indemnité si nécessaire dans le cas du retrait volontaire du conjoint-partenaire.

Par ailleurs, il y avait lieu de considérer l'incidence du partage de l'entreprise familiale sur les régimes matrimoniaux des conjoints. Après vérification et réflexion, les membres ont dégagé une avenue possible telle qu'elle suit:

On devrait tout d'abord effectuer le partage de l'entreprise familiale prioritairement à la dissolution du régime matrimonial dans les cas où la collaboration cesserait pour causes de divorce, séparation judiciaire, nullité du mariage ou décès.

---

(9) Valeur nette réelle de l'entreprise: différence entre le total des éléments de son actif évalués à leur juste valeur marchande et le total de ses dettes à la fin de la collaboration. Il s'agit d'une définition proposée par Madame Christiane Lambert, C.A., conseillère comptable de l'A.D.F.C., à l'occasion de la tenue de la 8ème réunion du groupe de travail en date du 13 mars 1986, laquelle définition fut retenue par les membres.

Dans le cas du régime de séparation de biens, le droit de partage dans l'entreprise familiale du conjoint-partenaire lui procurerait un bien "propre".

En cas de société d'acquêts, le pourcentage auquel aurait droit le conjoint-partenaire dans le partage de l'entreprise se retrouverait dans sa masse d'acquêts à lui, compte tenu qu'il s'agit d'une prestation en compensation du travail fourni à l'entreprise.

En cas de communauté de biens, cela devient plus problématique étant donné l'abrogation de ce régime en 1981, ce qui complique la situation quant aux modifications qu'il y aurait peut-être lieu de lui apporter. Chose certaine, il faudrait que le pourcentage auquel a droit le conjoint-partenaire dans l'actif net de l'entreprise lui revienne en propre ou sous un autre vocable en ce sens qu'il puisse seul l'administrer et en disposer librement par opposition aux biens communs, lesquels demeurent sous l'administration du mari.

Les mêmes règles devraient s'appliquer en regard des régimes matrimoniaux en ce qui concerne le pourcentage des bénéfices nets auquel a droit annuellement le conjoint-partenaire (voir 2.3.2.1.,A.).

Toujours en ce qui concerne le partage de l'actif net de l'entreprise à la fin de la collaboration, le groupe de travail était d'avis qu'il fallait par ailleurs garantir la survie de l'entreprise malgré la fin de la collaboration. C'est pourquoi il propose qu'il soit permis que le paiement de l'actif net soit échelonné sur une période de temps raisonnable. Durant cette période où l'actif du conjoint-partenaire demeurerait dans l'entreprise, le conjoint propriétaire devrait être responsable de sa gestion. Il devrait donc être qualifié d'administrateur, ce qui entraînerait l'application des règles de l'administration du bien d'autrui, tel que prévu par le projet de loi 20 portant réforme au Code civil du Québec du droit des personnes, des successions et des biens.

RECOMMANDATIONS:

- Que le conjoint-partenaire ait droit à la fin de sa collaboration à un partage dans la valeur nette réelle de l'entreprise, après le remboursement des mises de fonds, selon une moyenne pondérée des pourcentages déclarés au cours de la collaboration.

- Que le partage de l'entreprise familiale en cas de cessation de la collaboration pour causes de divorce, nullité du mariage, séparation judiciaire ou décès, se fasse "prioritairement" à la dissolution du régime matrimonial et que le droit civil relatif aux régimes matrimoniaux soit modifié en ce sens.

- Que les bénéfices auxquels a droit le conjoint-partenaire annuellement (voir 2.3.2.1-A.) et la part de l'actif net auquel il a droit à la fin de sa collaboration soient considérés comme un "propre" pour le conjoint-partenaire régi par la séparation de biens, comme un "acquêt" pour celui régi par la société d'acquêts et comme un "propre" ou "autrement" par opposition à un "commun", pour celui régi par la communauté de biens. Que des modifications soient apportées au droit civil relatif aux régimes matrimoniaux s'il y a lieu.

- Qu'il soit permis, dans tous les cas de cessation de la collaboration, que soit échelonné le paiement du remboursement de l'actif net au conjoint-partenaire sur une période de temps raisonnable.

- Que, durant cette période où l'actif net du conjoint-partenaire demeure dans l'entreprise en cas d'échelonnement des paiements de remboursement, le conjoint propriétaire soit responsable de sa gestion. Que le propriétaire soit alors qualifié d'administrateur de la part de l'actif net devant revenir au conjoint-partenaire.

- **Que, dans le cas de cessation de la collaboration à cause du retrait volontaire du conjoint-partenaire, ce dernier en avise le propriétaire 6 mois avant son départ à défaut de quoi il pourrait être obligé de payer une indemnité.**

B. revision en cas de faillite

Advenant une faillite subséquemment au partage de la valeur nette réelle de l'entreprise en faveur du conjoint-partenaire, à la fin de sa collaboration, il y aurait lieu que ce partage ne puisse être revisé s'il a été effectué plus de 6 mois avant la date de la faillite. (10)

RECOMMANDATIONS:

- **Que les transactions relatives au partage de la valeur nette réelle de l'entreprise à la fin de la collaboration ne puissent être revisables si elles ont été effectuées plus de 6 mois avant la date de la faillite de l'entreprise.**

- **Qu'une intervention soit faite auprès du gouvernement fédéral par les autorités du gouvernement québécois, afin de réclamer des modifications à la Loi sur la faillite, si cela s'avérait nécessaire dans les circonstances.**

---

(10) Voir supra, note (5) page 17 in fine.

2.4 LA PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT DE LA DÉCLARATION CONJOINTE DE STATUT

Bien que l'avant-projet de législation des femmes collaboratrices proposait "l'enregistrement" de la déclaration de chacun des statuts à savoir de "salarié" et de "partenaire", le groupe de travail, après maintes discussions, n'a retenu qu'une déclaration et qu'un enregistrement pour le statut de conjoint-partenaire. Il semblait inutile à plusieurs membres d'enregistrer le statut de salarié étant donné que cela n'était pas nécessaire comme tel pour informer les tiers lesquels le sont déjà par des registres existants tel que par exemple la Régie des rentes, ce qui est différent pour le nouveau statut de conjoint-partenaire. Enfin les droits et avantages réclamés pour le statut de conjoint-salarié tel qu'il appert au point 2.3.1.2 du présent rapport en feront un salarié au même titre que tout autre salarié sauf certaines normes minimales de travail qui demeureront exclues pour le conjoint-salarié de la petite ferme. L'octroi d'un statut de conjoint-salarié au collaborateur ne vise-t-il pas avant tout à placer ce dernier sur un même pied d'égalité que tout autre salarié. Notons que la législation française sur le sujet est rédigée en ce sens (11); seul l'enregistrement de la déclaration de statut de conjoint-collaborateur est requis. Il devient nécessaire dans ce dernier cas afin d'avertir les tiers intéressés notamment les créanciers de l'entreprise.

Au surplus, le groupe de travail a abordé la question d'accorder un effet rétroactif à la déclaration de statut lors de son enregistrement. Il était d'avis que prévoir expressément un effet rétroactif pourrait dans certains cas nuire au conjoint qui ne s'en serait pas prévalu et qui voudrait faire reconnaître sa collaboration antérieure lors d'une demande subséquente de prestation compensatoire. Le tribunal pourrait alors prétendre qu'un tel conjoint y aurait renoncé implicitement. Le groupe de travail n'a donc pas retenu l'idée de prévoir expressément un effet rétroactif à la déclaration de statut sauf que cela n'empêche pas les parties qui le veulent d'évaluer ensemble l'apport antérieur du collaborateur et de le considérer lors de la déclaration.

---

(11) Loi no 82-596 relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale, article 1, (J.O. du 13 juillet 1982).

RECOMMANDATION

- **Que la déclaration conjointe de statut de conjoint-partenaire contienne les éléments suivants:**

  - **le nom de l'entreprise**
  - **les noms et prénoms de chacun des conjoints**
  - **la date de leur mariage**
  - **leur régime matrimonial**
  - **l'énumération et l'identification des meubles et immeubles qui constituent l'entreprise familiale et qui y sont affectés principalement**
  - **le degré de participation à l'entreprise du conjoint collaborateur en terme de (%) pourcentage.**

- **Que la déclaration de statut de conjoint-partenaire soit enregistrée "conjointement" au futur registre des associations et des entreprises, tel que prévu au projet de loi 20 portant réforme au Code civil du Québec du droit des personnes, des successions et des biens, ainsi qu'au Bureau d'enregistrement des droits réels de la circonscription où se trouve l'immeuble faisant partie de l'entreprise.**

3. LES MOYENS DE PRESSION

3.1 INTRODUCTION

Lors de la Conférence de mai 1985, au nom du gouvernement et à la demande de la représentante des femmes collaboratrices, le ministre des finances avait accepté qu'on prévoit un aspect coercitif à la déclaration de statut lorsqu'il déclarait:

> "C'est évident que si le sort de l'un est un peu à la merci du consentement de l'autre, ça n'ira pas tellement loin. Je n'ai aucune espèce d'objection sur le plan du principe à ce qu'il y ait un aspect coercitif en quelque sorte qui donnerait un bon moyen de pression pour faire avancer les choses" (12).

---

(12) Rapport de la Conférence des 16 et 17 mai 1985, Volume I, **Décisions 85**, page 149.

3.2 LA NÉCESSITÉ DES MOYENS DE PRESSION

À leur réunion du 25 mars 1986, les membres du groupe de travail ont retenu à l'unanimité la nécessité de prévoir des moyens de pression dans l'élaboration de la déclaration de statut de conjoint-partenaire. Ils étaient d'avis que des moyens de pression sont essentiels à la collaboratrice désirant faire reconnaître son travail et les droits qui en découlent pour elle lorsque le conjoint propriétaire refuse de le faire. Il s'agit là d'un outil additionnel à fournir à la femme collaboratrice en regard de sa sécurité économique.

Refuser de prévoir certaines mesures de pression afin de susciter la négociation entre les conjoints dans les circonstances démontrerait l'absence de volonté réelle de régler la problématique de ces femmes. Il devient essentiel, si l'on veut favoriser la déclaration conjointe de statut, d'accorder à la femme collaboratrice les outils nécessaires pour lui permettre de la négocier avec son conjoint dans des rapports plus égalitaires. Le défaut de prévoir un quelconque moyen de pression officiel dans la déclaration de statut fera que la situation de ces femmes risque de rester la même sauf pour celles dotées d'un très grand pouvoir de persuasion et dont les conjoints se sont débarrassés des préjugés à l'égard des femmes en affaires.

3.3 HYPOTHÈSES DE SOLUTION

Le groupe de travail a retenu deux hypothèses de solution relativement à l'introduction de moyens de pression à la déclaration de statut de conjoint-partenaire.

Rappelons que celles-ci ne visent que le statut de conjoint-partenaire et non celui de conjoint-salarié. Ce dernier statut s'obtiendrait de fait, conjointement uniquement, sans déclaration ni enregistrement, tel que mentionné précédemment dans ce rapport.

La première hypothèse s'inspire de la proposition de législation sur les entreprises familiales de l'Association des femmes collaboratrices ayant trait à la déclaration unilatérale de statut.

La deuxième hypothèse consiste en un Régime légal supplétif qui s'appliquerait de facto aux conjoints travaillant ensemble à une entreprise familiale à défaut d'autres arrangements entre eux tel le contrat de service (statut de salarié), la déclaration conjointe ou unilatérale de conjoint-partenaire, la société, la copropriété ou l'incorporation.

3.3.1 Déclaration unilatérale de statut de conjoint-partenaire

Les membres ont articulé comme suit, le contenu, la procédure et les avantages légaux d'une telle déclaration:

- "Outre le nom de l'entreprise et des conjoints, la déclaration effectuée unilatéralement par le conjoint collaborateur devra indiquer la date de leur mariage et leur régime matrimonial. Celle-ci devra indiquer aussi l'énumération et l'identification des meubles et immeubles qui constituent l'entreprise familiale et qui y sont affectés principalement. De plus le conjoint collaborateur y indiquera le degré de sa participation à l'entreprise en terme de pourcentage (%).

- L'enregistrement de cette déclaration unilatérale devra être fait au futur registre des associations et entreprises prévu au Projet de loi 20 précité et au Bureau d'enregistrement des droits réels de la circonscription où se trouve l'immeuble faisant partie de l'entreprise.

- Le déclarant devra en aviser son conjoint dans les quinze (15) jours de l'enregistrement en lui faisant parvenir, par courrier recommandé, une copie conforme de la déclaration.

- Le conjoint ainsi avisé pourra contester la déclaration dans les soixante (60) jours de la réception de la copie de celle-ci.

- Dans le cas de contestation du pourcentage (%) de collaboration déclaré par le conjoint qui désire obtenir le statut de conjoint-partenaire, ce dernier bénéficiera d'une présomption légale en sa faveur du pourcentage (%) déclaré. Le fardeau de la preuve incombera donc au conjoint propriétaire de réfuter cette présomption. La déclaration de statut de conjoint-partenaire prendra effet lors du jugement rendu en faveur du déclarant le cas échéant, et cela rétroactivement au jour de l'enregistrement de la déclaration.

- En l'absence de contestation dans le délai de soixante (60) jours précité, le conjoint propriétaire sera présumé accepter la déclaration unilatérale du conjoint collaborateur. La déclaration de statut de "conjoint-partenaire" prendrait dès lors effet.

- Le pourcentage (%) de collaboration retenu par le tribunal ou encore indiqué dans la déclaration unilatérale non contestée demeure toutefois sujet à révision au cours de la collaboration lorsque les circonstances changent. À la fin de la collaboration, le "conjoint-partenaire" bénéficiera alors d'une présomption à l'effet qu'il a droit à un pourcentage (%) selon une moyenne pondérée des pourcentages déclarés, au cours de la collaboration.

- Soulignons que le conjoint-partenaire reconnu par une déclaration unilatérale bénéficierait des mêmes droits et avantages, tant durant la collaboration qu'à la fin de celle-ci, que le conjoint-partenaire ayant enregistré conjointement une telle déclaration (référence au point 2.3.2). Il serait nécessairement soumis également aux mêmes obligations."

3.3.2 Avantages et inconvénients de la déclaration unilatérale

Le droit de pouvoir enregistrer une déclaration de conjoint-partenaire unilatéralement constitue indubitablement le seul moyen pour la collaboratrice de faire reconnaître son travail lorsque son conjoint refuse de le

faire. Il s'agit là d'un réel outil de pression permettant de susciter la négociation entre les conjoints en les plaçant dans des positions égalitaires. Incidemment, le droit de pouvoir déclarer unilatéralement favoriserait certainement un plus grand nombre de déclarations conjointes. Par contre, les membres étaient d'avis que la déclaration unilatérale risquerait toutefois de judiciariser les rapports entre conjoints et de provoquer possiblement la détérioration des relations du couple. Il revient en effet à la femme collaboratrice de supporter l'odieux d'effectuer une telle déclaration malgré le désaccord de son mari, propriétaire et gestionnaire de l'entreprise familiale. Dans ces circonstances, il est à prévoir que de nombreuses femmes collaboratrices craindront d'enregistrer unilatéralement une telle déclaration jusqu'à s'en priver peut-être à défaut du mari de consentir à une déclaration conjointe. Un bon nombre de collaboratrices pourrait donc demeurer sans statut légal encore pour longtemps. Aussi pour pallier à cette situation et rétablir l'équilibre entre les parties, les membres ont proposé d'arrêter une autre formule complémentaire à la déclaration unilatérale compte tenu de la situation particulière dans laquelle peut se retrouver chaque conjoint collaborateur, question d'équité, à savoir le Régime légal supplétif du "Partenariat".

3.3.3 Régime légal supplétif du Partenariat

Les membres ont convenu d'arrêter comme suit la définition, le champ d'application et les effets de ce régime légal supplétif du Partenariat:

- "Il s'agit d'un régime légal qui s'applique en vertu de la loi et de facto à tout conjoint collaborateur dans une entreprise à défaut d'autre statut légal reconnaissant son travail tel qu'un contrat de service prévoyant un salaire, un statut de "conjoint-partenaire" enregistré conjointement ou unilatéralement, celui d'associé, d'actionnaire ou de copropriétaire.

- Le Partenariat se présume du seul fait de l'acceptation du travail et, à défaut de preuve ou d'entente contraire, le pourcentage (%) de la collaboration est présumé à 30% en faveur du conjoint collaborateur.

- Durant la collaboration, ce régime donne droit au "partenaire légal" de s'opposer à toute aliénation totale ou partielle de l'entreprise.

- À la fin de la collaboration, ce régime donne un droit présumé à 30% du partage de la valeur nette réelle de l'entreprise en faveur du conjoint collaborateur, en compensation du travail qu'il a effectué au sein de l'entreprise, soit en paiement de celui-ci (13). Cela n'empêcherait pas l'exercice du recours en prestation compensatoire, dans les cas d'ouverture de ce recours, pour recouvrer un surplus, si la participation était supérieure à 30%."

3.3.4 Avantages et inconvénients du régime légal supplétif du Partenariat

Un tel régime légal garantit une reconnaissance du travail de la femme collaboratrice ainsi qu'une compensation monétaire à cet effet à défaut du propriétaire bénéficiaire de ce faire par l'octroi d'un salaire, l'enregistrement d'une déclaration conjointe de statut, l'association, la copropriété ou l'incorporation de l'entreprise dont la collaboratrice serait actionnaire. De plus, cette garantie de reconnaissance accordée par la loi éviterait à la femme collaboratrice de supporter l'odieux d'avoir à agir unilatéralement et par conséquent éviterait de porter atteinte à la relation matrimoniale des couples en affaires. Il s'agit donc d'une formule d'équité qui se veut une norme minimale de reconnaissance du travail du conjoint collaborateur tout en permettant aux parties de négocier des ententes différentes.

Par ailleurs, l'inconvénient reconnu par les membres du groupe de travail en regard de ce régime légal consiste en l'absence, au cours de la collaboration, de toute compensation monétaire de même que des avantages sociaux rattachés au statut de conjoint-partenaire déclaré conjointement ou unilatéralement.

De plus, la fixation d'un pourcentage (%) par l'effet de la loi pourra paraître arbitraire à certains.

---

(13) Voir supra, note (9), Définition de la valeur nette réelle de l'entreprise.

Il semble toutefois qu'un pourcentage de 30% soit des plus réalistes en regard de la moyenne de participation à l'entreprise des femmes collaboratrices québécoises. Enfin, on peut se questionner sur les effets dissuasifs d'un tel régime légal par rapport à la prise de décision du propriétaire d'adhérer ou non à la déclaration conjointe de statut de partenaire. Dans ces circonstances, il devient essentiel de retenir ces deux hypothèses si l'on veut offrir à toute la population des femmes collaboratrices les outils légaux nécessaires à la reconnaissance de leur travail et cela, compte tenu de la situation particulière dans laquelle chacune peut se retrouver actuellement.

RECOMMANDATION

- **Qu'il soit permis au conjoint collaborateur d'enregistrer unilatéralement une déclaration de statut de "conjoint-partenaire" tel que prévu au point 3.3.1 de ce rapport.**

- **Qu'un Régime légal supplétif du Partenariat soit créé par la loi tel que prévu au point 3.3.3. de ce rapport et qu'il s'applique de facto, à défaut d'entente contraire entre les conjoints.**

4. FORME LÉGALE DE LA DÉCLARATION DE STATUT

S'inspirant de la Loi française no 82-596 du 10 juillet 1982, relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale (14), les membres en sont venus à la conclusion qu'il s'agissait là de la forme légale adéquate à la solution législative de leur mandat. Par opposition à une loi cadre, il y aurait plutôt lieu d'élaborer un projet de loi modifiant toutes les lois concernées par les avantages que l'on désire accorder aux conjoints collaborateurs. Toutefois, celui-ci contiendrait aussi certaines dispositions spécifiques aux conjoints collaborateurs comme droit nouveau (15).

---

(14) Voir annexe B.

(15) Voir annexe C, **"Lignes directrices d'une future loi concernant les conjoints collaborateurs".**

RECOMMANDATION

- **Que soit adoptée une loi concernant les conjoints collaborateurs dont les principales lignes directrices pourraient s'articuler suivant le modèle joint en annexe C:**

5. LES INCIDENCES FISCALES DE LA DÉCLARATION DE STATUT

Référence: Compte rendu de la 10e rencontre tenue le 3 avril 1986 et approuvé le 23 avril 1986.

Lors de la dixième rencontre du groupe de travail en date du 3 avril 1986, étaient présentes certaines personnes-ressources du domaine de la fiscalité.

Selon elles, le statut de conjoint-salarié détenu par le conjoint collaborateur n'aurait pas d'incidence particulière sur la plan fiscal eu égard à l'entreprise si ce n'est que le conjoint propriétaire peut déduire le salaire versé au collaborateur comme dépense d'exploitation de son entreprise.

Pour ce qui est du statut de conjoint-partenaire; les personnes-ressources présentes se sont entendues alors sur les principes suivants en regard de la Loi sur l'impôt notamment de ses règles d'attribution entre conjoints.

Au cours de la collaboration, le transfert annuel d'un pourcentage des bénéfices nets de l'entreprise au conjoint-partenaire n'est pas régi comme tel par les règles d'attribution parce qu'il s'agit là d'une rémunération à laquelle il a droit en compensation du travail fourni dans l'entreprise, tel qu'il apparaît à la déclaration de statut enregistrée initialement.

Il est évident que le conjoint-partenaire sera lui-même imposé pour ce revenu d'entreprise correspondant au pourcentage qui lui était dû pour sa collaboration, alors que son conjoint propriétaire sera imposé pour le solde des bénéfices nets. À la fin de la collaboration, le pourcentage de l'actif net auquel le conjoint-partenaire aura

droit lors du partage constitue un passif de l'entreprise c'est-à-dire une dette que celle-ci a traînée tout au long de la collaboration. En ce sens, les règles d'attribution ne peuvent s'appliquer étant donné qu'il s'agit d'un transfert d'actif existant "par l'effet de la loi" en paiement d'une dette due en compensation du travail fourni au cours de la collaboration.

De l'avis de ces fiscalistes, il semble important que le projet de déclaration de statut soit présenté de façon à démontrer qu'il ne s'agit pas d'un don entre époux mais plutôt d'une dette du mari en regard du travail fourni par la collaboratrice.

Ceux-ci ont quand même recommandé au groupe de travail que soit prévue dans la future législation sur les conjoints-collaborateurs, une disposition stipulant que "le fait d'accorder un pourcentage des bénéfices nets et un droit au partage dans l'entreprise ne constitue pas un transfert de biens entre conjoints au sens des règles d'attribution de la Loi sur l'impôt".

6. LES INCIDENCES DE LA DÉCLARATION DE STATUT SUR LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES AGRICOLES

Un avis sur cette question avait été demandé à l'Office du crédit agricole en date du 4 avril 1986 et fut transmis au Secrétariat à la condition féminine en date du 24 avril 1986. Il s'agira ici de faire ressortir les principaux points de cet avis intitulé "Commentaires en marge d'un projet de législation sur les entreprises familiales prévoyant la reconnaissance des statuts de conjoint-salarié ou de conjoint-collaborateur" par Monsieur Camille G. Moreau, président de l'O.C.A., le 21 avril 1986.

Suivant cet avis, l'adoption d'une telle mesure législative qui reconnaîtrait au conjoint collaborateur le statut de conjoint-salarié ou celui de conjoint-partenaire, ne devrait créer aucun obstacle majeur à l'application des lois de financement agricole. Toutefois, elle pourra susciter certaines répercussions au niveau du financement des entreprises familiales agricoles et de l'application des lois de financement agricole dont l'administration ressortit à l'Office.

6.1 RÉPERCUSSIONS SUR LE FINANCEMENT PAR LES INSTITUTIONS PRIVÉES

À cet égard, il faut penser aux institutions prêteuses privées qui agissent complémentairement en finançant le solde nécessaire qui excède le maximum de prêt permis par l'Office du crédit agricole. Ces institutions pourraient avoir des réticences compte tenu du fait que le collaborateur a droit de partager dans l'entreprise sans participer aux pertes et du fait qu'il a droit de refuser la vente de l'entreprise, devenue peut-être nécessaire et urgente. Dans de telles circonstances, l'institution prêteuse privée pourrait donc refuser le prêt ou encore exiger le cautionnement personnel du conjoint collaborateur.

6.2 RÉPERCUSSIONS SUR LE FINANCEMENT PAR L'OFFICE DU CRÉDIT AGRICOLE

6.2.1 En regard du statut de conjoint-salarié

L'étude de la demande de prêt devra tenir compte du salaire versé ainsi que des cotisations afférentes payables par l'employeur. En autant que ces paiements n'affectent pas la rentabilité de l'entreprise, ils ne poseront aucun problème à l'autorisation et à l'obtention du prêt. Par ailleurs, l'obtention d'un statut de conjoint-salarié durant l'existence du prêt obligera les parties à en informer l'Office du crédit agricole afin que la rentabilité de l'entreprise soit de nouveau évaluée.

6.2.2 En regard du statut de conjoint-partenaire

L'étude de la demande de prêt devra tenir compte du fait que le conjoint-partenaire a droit à un pourcentage des bénéfices nets de l'entreprise ce qui ne doit pas affecter le remboursement du principal de la dette. Enfin, le conjoint-partenaire devra autoriser par écrit l'acte de prêt hypothécaire de même que l'acte de vente de l'entreprise, sinon ces transactions deviennent annulables.

En regard du droit du conjoint-partenaire, à la fin de sa collaboration,à un pourcentage de l'actif net de l'entreprise familiale, l'Office est d'avis qu'il est prévisible que le conjoint propriétaire, pour conserver alors son entreprise agricole, doive recourir à du financement pour payer la part du conjoint-partenaire. Or de façon générale, l'entreprise agricole supportera déjà un financement agricole à long terme, d'où le fardeau de dettes de cet agriculteur devrait encore augmenter, et son pouvoir d'emprunt s'en trouvera d'autant plus limité. Si la capacité de remboursement était insuffisante ou si les garanties à offrir étaient déjà saturées, le financement demandé pourrait ne pas s'avérer possible et provoquer la cession forcée de l'entreprise ou sa liquidation.

Par ailleurs, si la déclaration de statut de conjoint-partenaire est effectuée durant l'existence du prêt, l'office devra en être informé tant pour vérifier les effets que pourra avoir ce nouveau statut sur l'entreprise familiale que pour s'assurer que seront respectées les exigences qui en découlent, v.g. autorisation écrite du conjoint à tout acte de prêt supplémentaire ou tout acte de prêt de refinancement.

6.3 CONCLUSION DE L'OFFICE DU CRÉDIT AGRICOLE
(telle que rapportée par le président de l'Office, Monsieur Camille G. Moreau, à la page 5 de son avis du 21 avril 1986).

"Mentionnons que, dans les faits, le statut de conjoint collaborateur est déjà reconnu lors de l'application des lois de financement agricole dont l'administration ressortit à l'Office puisque celles-ci permettent aux exploitations de groupe d'être admissibles aux bénéfices de ces lois et n'excluent pas la possibilité pour le mari et la femme, à moins que leur régime matrimonial ne les en empêche, de former une exploitation de groupe au sens desdites lois. C'est donc dire que l'Office n'a pas d'objection de principe à l'adoption d'une législation semblable à celle préconisée par les femmes collaboratrices. Tout au plus, veut-il indiquer que celle-ci pourrait avoir des implications sur le financement et incidemment la santé et même la survie de l'entreprise. Toutefois, en ce qui concerne l'application des lois de financement agricole, elle ne comporterait pas, selon l'avis de l'Office, d'inconvénients majeurs ni d'obstacles insurmontables".

7. CONCLUSION

Il y a lieu maintenant d'évaluer les résultats des travaux du groupe de travail en regard de la proposition du ministre des Finances faite au nom du gouvernement à la Conférence sur la Sécurité économique des Québécoises et en regard aussi des demandes de l'Association des femmes collaboratrices.

7.1 RÉSULTATS DES TRAVAUX EN REGARD DE LA PROPOSITION DU MINISTRE DES FINANCES

La proposition du ministre des Finances peut se lire comme suit, tel que précitée dans le présent rapport:

" La proposition pourrait s'adresser aux entreprises familiales à but lucratif, que ce soit dans le secteur agricole, le secteur des P.M.E. d'une façon générale ou dans le secteur professionnel et nous accepterions le principe d'une déclaration volontaire de statut, enregistrée par les deux conjoints, pour les entreprises familiales à propriétaire unique."

" Pour ce faire, on formerait un groupe de travail qui comprendrait les représentants du ministère de la Justice, des Finances, de l'Industrie et du Commerce et de la Condition féminine. Nous pourrions aller de l'avant et déposer un projet de déclaration à la table de décembre."

" Je pense que ce qui est important, c'est de faire un premier déblayage pour s'assurer que les législations vont concorder et que ce faisant, on ne complique pas davantage les choses, mais qu'on répond rapidement à la volonté qui a été exprimée."

" C'est évident que si le sort de l'un est un peu à la merci du consentement de l'autre, ça n'ira pas tellement loin. Je n'ai aucune espèce d'objection sur le plan du principe à ce qu'il y ait un aspect coercitif en quelque sorte qui donnerait un bon moyen de pression pour faire avancer les choses. Mais je ne suis pas convaincu que ce soit nécessaire d'envisager, à ce stade-ci, une loi cadre". (16)

.

Compte tenu de la teneur de la proposition du ministre des Finances, le groupe de travail est d'avis qu'il a réellement agi en fonction de celle-ci. Il suffit de se référer au point 2 du présent rapport où se trouve articulée la déclaration volontaire et conjointe de statut de conjoint-partenaire. À l'intérieur du point 2 aussi, on peut constater qu'une étude des législations pertinentes a été effectuée et a permis au groupe de travail d'identifier les modifications nécessaires pour régulariser la situation du conjoint collaborateur salarié. Enfin le champ d'application de la déclaration fait clairement état au point 2.1, des conjoints collaborateurs travaillant au sein des entreprises à propriétaire unique que ce soit dans le secteur agricole, celui des P.M.E. ou dans le secteur professionnel.

Par ailleurs, l'aspect coercitif de la déclaration de statut a effectivement été jaugé tel qu'il apparaît au point 3 du rapport. Le groupe de travail étant convaincu de la nécessité de prévoir des moyens de pression a par ailleurs développé deux hypothèses de solution à cet effet en indiquant les avantages et inconvénients de chacune.

Pour ce qui est de la forme légale d'une telle déclaration de statut, le groupe de travail a retenu l'adoption d'une loi de modification des législations existantes à l'exemple de la Loi française sur le sujet par opposition à une loi cadre sur les entreprises familiales.

---

(16) Voir supra note (4)

7.2 RÉSULTATS DES TRAVAUX EN REGARD DES DEMANDES DE L'ASSOCIATION DES FEMMES COLLABORATRICES

Les demandes de l'Association des femmes collaboratrices lors de la tenue de la Conférence sur la sécurité économique des Québécoises peuvent se résumer comme suit:

" Que les entreprises familiales soient régies par le droit commercial afin que la reconnaissance du travail des femmes collaboratrices se fasse en dehors de leur statut matrimonial."

" Que les femmes collaboratrices aient accès aux droits et avantages sociaux ou professionnels reconnus aux salariés ou aux entrepreneurs."

Comme moyens d'appliquer ces propositions, les représentantes des femmes demandaient la création d'une loi cadre pour régir les entreprises familiales auxquelles les femmes collaboratrices contribuent par leur travail. Une déclaration volontaire de statut dûment enregistrée, soit de salarié, soit de conjoint collaborateur, devait s'y retrouver. Enfin, l'analyse de la question du statut de la femme collaboratrice devait s'inspirer de la proposition de législation préparée par l'A.D.F.C. et acheminée à divers ministères depuis novembre 1982, ainsi que des législations européennes.

7.2.1 Réponses

Si l'A.D.F.C. souhaitait rattacher les entreprises familiales au droit commercial, c'est clairement pour que la reconnaissance de leur travail se fasse en dehors de leur statut matrimonial afin d'accentuer le caractère social et économique de leur demande.

Comme l'indique le rapport de la représentante du ministère de la Justice à la page 17 in fine et à la page 18, 3 premiers paragraphes:

> "Cependant, les propositions visant à reconnaître les statuts de collaborateur ou de salarié ne visent pas à réglementer une forme d'entreprise mais à préciser les droits d'une personne - ceux du conjoint collaborateur ou salarié - dans une entreprise à laquelle il participe ou pour laquelle il travaille et à déterminer le rapport juridique entre cette personne et celle qui détient l'entreprise."

> "Préciser les droits de certaines personnes à l'égard de celles qui bénéficient de leurs services ou de leur collaboration relève certes du droit civil mais plus particulièrement du droit des obligations que du droit des personnes morales et du droit familial. Qu'il s'agisse de contrats de service ou de contrats de collaboration, on cherche à réglementer des rapports entre les individus, à déterminer leurs droits et obligations. Certes les rapports visés, essentiellement, concernent les droits et obligations de personnes liées entre elles par les liens de la filiation ou du mariage et, de ce fait des interrelations surviennent. Toutefois, rien n'empêche la coexistence de deux types de rapports juridiques."(17)

Le groupe de travail a donc endossé cette position relatée dans le rapport du ministère de la Justice en ce sens qu'il n'y avait pas lieu légalement de se situer en droit commercial ou en droit corporatif mais que la solution du dossier résidait principalement dans le droit des obligations entre conjoints sans que cela concerne nécessairement le droit familial.

---

(17) **Rapport sur le dossier des femmes collaboratrices**, 26 novembre 1985, Direction générale des Affaires législatives, ministère de la Justice.

Du côté des droits et avantages à réclamer pour le conjoint collaborateur, le groupe de travail a recommandé les modifications législatives nécessaires afin que le conjoint collaborateur salarié soit légalement sur un même pied d'égalité que tout autre salarié. Il a recommandé aussi pour le conjoint collaborateur choisissant le statut de conjoint-partenaire dans l'entreprise, les droits et avantages y afférents de même que ceux reconnus au travailleur autonome.

Le groupe de travail s'est référé constamment au projet de législation soumis par l'Association des femmes collaboratrices en 1982, lequel constituait pour lui le cadre des revendications nécessaires à la solution de la problématique des femmes collaboratrices. Enfin la loi française sur le sujet fut considérée à plusieurs reprises de même que la législation italienne par le biais du rapport du ministère de la Justice précité.

7.2.2 Écarts

Alors que l'Association des femmes collaboratrices demandait la création d'une loi cadre pour régir les entreprises familiales auxquelles elles contribuent par leur travail, le groupe de travail en est venu plutôt à la conclusion qu'une loi de modification serait suffisante pour assurer la reconnaissance du travail des conjoints collaborateurs. En effet, de nombreuses lois accordent déjà des droits à ceux-ci tels que le Code civil, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail, etc.; c'est pourquoi il y a lieu d'améliorer d'abord celles-ci qui constituent déjà le cadre légal dont les conjoints collaborateurs ont besoin.

Par ailleurs, la proposition de législation de l'Association des femmes collaboratrices suggérait que l'on accorde au conjoint collaborateur le choix entre deux statuts à savoir de "salarié" ou de "collaborateur". Ce choix devait se concrétiser par l'enregistrement d'une déclaration du statut privilégié, effectué volontairement par les

deux conjoints. On y prévoyait aussi, en cas de défaut du conjoint propriétaire de l'entreprise de consentir à la déclaration conjointe d'un statut donné, la possibilité pour le collaborateur d'enregistrer unilatéralement une déclaration tant pour le statut de salarié que pour celui de collaborateur. Une telle déclaration unilatérale donnait possiblement ouverture à une contestation de la part du conjoint propriétaire. La proposition de l'Association prévoyait alors la création d'une présomption légale en faveur du conjoint collaborateur contesté dans sa déclaration unilatérale, à l'effet que sa participation équivalait à 50% de l'actif net de l'entreprise. Il incombait alors au conjoint propriétaire de réfuter cette présomption légale à défaut de quoi elle bénéficiait au collaborateur.

Le groupe de travail n'a toutefois pas retenu la nécessité d'effectuer et d'enregistrer une déclaration du statut de "salarié" étant donné son inutilité vis-à-vis les tiers et son défaut de raison d'être par rapport à tout autre salarié. De plus, il lui semblait difficile de concevoir que l'on puisse déclarer unilatéralement un statut de salarié et provoquer par là la contestation du propriétaire. Un tel statut ne naît-il pas dans notre droit d'une "entente" de services contre "rémunération". Enfin le groupe de travail a préféré mettre l'accent sur la déclaration unilatérale de statut de conjoint-partenaire, comme moyen de pression lequel lui semblait plus adéquat et plus pertinent à l'approche coercitive à retenir dans ce dossier sans recommander toutefois la présomption légale de 50% mais plutôt celle relative au pourcentage déclaré par le collaborateur. Les représentantes de l'Association des femmes collaboratrices, membres du groupe de travail, se sont dites dissidentes avec l'idée de laisser tomber la présomption de 50%.

La recommandation d'un régime légal supplétif du Partenariat à défaut d'un statut légal quelconque du collaborateur, constitue définitivement une nouveauté des plus importantes dans ce dossier puisqu'il garantit une reconnaissance du travail de la collaboratrice par l'octroi d'une prestation compensatoire de l'ordre de 30% à la fin de la collaboration sans que celle-ci ait le fardeau de la preuve à cet effet et sans qu'elle ait à attendre la fin de la vie commune le cas échéant.

Un dernier écart se situe au niveau de la population féminine visée par le projet de déclaration de statut. Tout d'abord la proposition de l'Association suggérait que les concubins soient aussi admissibles à une telle déclaration au même titre que les conjoints. Après étude de la question et compte tenu de l'argumentation de la représentante du ministère de la Justice à ce sujet, le groupe de travail a préféré ne viser que les "conjoints" dans le projet de déclaration. Les raisons principales invoquées par la représentante du ministère de la Justice dans un addenda à son rapport, élaboré sur la question et transmis au groupe de travail en date du 3 décembre 1985 peuvent se lire comme suit:

> "Lors des dernières réformes du droit de la famille au Code civil, la question s'est posée à savoir s'il fallait réglementer, même partiellement, la situation des conjoints de fait; c'est après de nombreux débats et sans qu'il ait été possible d'en venir à un consensus que le législateur a choisi de ne pas réglementer les conjoints de fait et qu'il fut convenu de respecter leur choix d'organiser leurs relations à l'extérieur d'un cadre juridique. Ces personnes n'ont donc, à l'égard l'une de l'autre, ni droit ni obligation qui découlerait du droit civil général, et, particulièrement du droit de la famille. Il serait donc pour le moins inéquitable de conférer à ces personnes, par le biais d'une législation particulière, une part présumée dans les biens de leur concubin, et ce, sans qu'elles aient, en contrepartie, les obligations découlant du mariage."

Par ailleurs, la proposition de l'Association visait toute femme collaboratrice sans statut travaillant dans l'entreprise familiale que celle-ci soit à propriétaire unique, une société, une copropriété ou une compagnie. Il s'agit d'une proposition de législation supplétive qui s'appliquerait à défaut de reconnaissance du travail de la collaboratrice, par une association, par l'acquisition de parts dans une entreprise incorporée ou par l'accès à la copropriété.

Toutefois, le mandat du groupe de travail visait uniquement les entreprises à propriétaire unique. À la lumière des données statistiques transmises par l'Association des femmes collaboratrices (18), on retrouve pour l'année 1984, des femmes collaboratrices travaillant dans 64,5% des entreprises à propriétaire unique. Pour les autres types d'entreprises, soit les sociétés, compagnies et copropriétés, une approximation de 12,9% des femmes collaboratrices y travaillant, n'y seraient pas partenaires légales réelles, (voir point 1.). Ces dernières ne pourraient donc pas bénéficier de la déclaration de statut. Il faut ajouter, selon l'Association, un certain pourcentage de femmes qui ne sont que des prête-noms dans l'entreprise incorporée de leur conjoint, ce qui ne leur donne en réalité qu'une reconnaissance fictive et aucun pouvoir.

Dans ces circonstances, le groupe de travail s'est mis d'accord pour appuyer l'extension de la déclaration de statut aux entreprises à plusieurs propriétaires. Compte tenu qu'une telle disposition n'était pas prévue dans son mandat, le groupe de travail a élaboré à l'annexe A du présent rapport une recommandation à ce sujet ainsi que l'argumentation à son appui.

7.3 PERSPECTIVES D'AVENIR

Les recommandations de ce rapport à l'effet de permettre l'obtention d'un statut minimum à la femme collaboratrice avec les avantages sociaux y afférents le cas échéant permettraient une reconnaissance officielle de son travail et l'assurance d'une sécurité économique tout au cours de sa collaboration et surtout à la fin de celle-ci. Ce statut légal de base pourrait indubitablement constituer un outil éventuel de négociation entre les conjoints d'un statut plus avantageux encore tel que celui d'actionnaire, de sociétaire ou encore de copropriétaire.

La reconnaissance de la femme collaboratrice comme "réelle" partenaire légale de l'entreprise familiale deviendrait donc ainsi une perspective d'avenir réaliste dans le cadre de la politique québécoise d'égalité et d'indépendance économique de la population féminine.

---

(18) Voir supra note (1).

ANNEXE A

- L'EXTENSION DE LA DÉCLARATION DE STATUT AUX ENTREPRISES À PLUSIEURS PROPRIÉTAIRES

Dès leur première rencontre tenue le 19 septembre 1985, les membres du groupe de travail avaient discuté de cette restriction de l'engagement gouvernemental à l'effet de ne viser que les entreprises à propriétaire unique par la déclaration de statut. Certains membres avaient soulevé alors le danger que des entreprises à propriétaire unique n'accèdent à la compagnie ou à la société pour éviter l'application du projet de déclaration de statut sans pour autant associer le conjoint collaborateur ou lui accorder des actions dans la nouvelle compagnie. On retrouve d'ailleurs dans le rapport soumis par la représentante du ministère de la Justice une argumentation en ce sens à la page 18, laquelle se lit comme suit: (19)

> "En pratique, nombreuses sont au Québec les entreprises où des membres d'une même famille-père/fils ou père/frère- sont coactionnaires, associés ou copropriétaires. Ces entreprises bénéficient souvent des services des conjoints de ces personnes, sans que ces derniers ne possèdent de statut au sein de cette entreprise. Restreindre l'application d'une réglementation aux entreprises, où seul le conjoint bénéficiaire de la collaboration posséderait des intérêts, équivaudrait à en restreindre considérablement le champ d'application. De plus, ne réglementer que ces entreprises, qui seraient quasi exclusivement des entreprises de type individuel, pourrait inciter les conjoints bénéficiaires de la collaboration à créer une société ou une compagnie pour ainsi se soustraire de l'application de la loi. Y aurait-il des inconvénients suffisamment sérieux pour justifier une telle restriction du champ d'application d'une réglementation pour les conjoints collaborateurs?"

---

(19) Voir supra note (6).

Dans ces circonstances, le groupe de travail a demandé à l'Association des femmes collaboratrices des données statistiques quant à la situation légale de ces femmes travaillant au sein d'entreprises à plusieurs propriétaires. C'est ainsi que les statistiques qu'elle nous a fournies indiquaient que pour l'année 1984, on retrouvait des femmes collaboratrices dans 64,5% des entreprises à propriétaire unique. Pour les autres types d'entreprises soit les sociétés, compagnies et copropriétés, un total de 12,9% des femmes collaboratrices n'y seraient pas partenaires légales réelles (20). Ceci a donc permis au groupe de travail de conclure que possiblement 77,4% des femmes collaboratrices, salariées ou non, ne seraient pas partenaires légales réelles donc susceptibles d'avoir besoin d'une déclaration de statut. Il faut ajouter, selon l'Association, un certain pourcentage de femmes qui ne sont que des prête-noms au niveau de l'entreprise de leur conjoint, ce qui ne leur donne en réalité, aucun pouvoir.

ARGUMENTATION À L'APPUI

- Suivant l'Association, 12,9% des femmes collaboratrices travailleraient en 1984 au sein des entreprises à plusieurs propriétaires sans être partenaires légales réelles;

- Suivant les données statistiques fournies par la représentante du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, malgré que la proportion actuelle (1985) des entreprises agricoles incorporées ou en société soit encore assez faible à savoir 12,5%, une tendance se manifeste clairement lors des établissements: cette proportion est en croissance continuelle. Le phénomène des "fermes de groupe" doit donc être considéré, d'autant plus que dans ces établissements en groupe, les femmes, tout en étant présentes (26,8% des personnes établies) ne sont pas toujours incluses. (21)

---

(20) Voir supra note (1).

(21) Situation des agricultrices vs forme juridique des entreprises agricoles, M.A.P.A. Note à Evelyne Perron de Suzanne Dion, responsable du Bureau de la Condition féminie au M.A.P.A., 2 octobre 1985.

- Cela permettrait aussi d'éviter que le conjoint propriétaire unique et bénéficiaire de la collaboration ne s'associe avec des tiers (mais non son conjoint-collaborateur), ou n'incorpore son entreprise sans accorder de parts à celui-ci afin de se soustraire de l'application de la déclaration de statut laissant le collaborateur sans protection équivalente à celle qui serait offerte aux conjoints collaborateurs travaillant pour des entreprises à propriétaire unique.

- La loi française précitée, relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale, s'applique aussi au conjoint collaborateur travaillant dans une entreprise à plusieurs propriétaires à la condition toutefois que la collaboratrice soit la conjointe du chef de l'entreprise c'est à-dire de celui qui a des intérêts majoritaires dans l'entreprise. (article 1)

- Suivant les personnes-ressources fiscalistes consultées, il n'y a pas d'incidence fiscale en regard des autres propriétaires de l'entreprise dans le cas où le conjoint de l'un des propriétaires détient un statut de conjoint-partenaire.

- Rappelons-nous toujours qu'il s'agit ici, et avant tout, d'un dossier relatif à la condition féminine et qu'il y a donc lieu que les solutions proposées bénéficient à toute la population féminine qui en aurait besoin.

RECOMMANDATION ADDITIONNELLE

. **"Que le champ d'application d'une future législation sur les conjoints collaborateurs visent tous ceux qui travaillent à ce titre tant pour des entreprises familiales à propriétaire unique que pour celles à plusieurs propriétaires."**

ANNEXE B

LOI FRANÇAISE NO 82-596 RELATIVE AUX CONJOINTS D'ARTISANS ET DE COMMERÇANTS TRAVAILLANT DANS L'ENTREPRISE FAMILIALE

10 juillet 1982. — Loi n° 82-596 relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale. (*J.O.* du 13 juillet 1982.)

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

Assemblée nationale. — *Projet de loi* (n° 730). — *Rapport de Mme Sicard, au nom de la commission spéciale* (n° 748). — *Discussion les 8, 13 et 14 avril et adoption le 14 avril 1982* (L. n° 125).

Sénat. — *Projet de loi adopté par l'Assemblée nationale* (n° 269, 1981-1982). — *Rapport de M. Bouvier, au nom de la commission des Lois* (n° 316, 1981-1982). — *Avis de la commission des Affaires sociales* (n° 304, 1981-1982). — *Discussion et adoption le 12 mai 1982* (L. n° 80).

Assemblée nationale. — *Projet de loi modifié par le Sénat* (n° 856). — *Rapport de Mme Sicard, au nom de la commission spéciale* (n° 911). — *Discussion et adoption le 15 juin 1982* (L. n° 168).

Sénat. — *Projet de loi adopté avec modifications en deuxième lecture par l'Assemblée nationale* (n° 392, 1981-1982). — *Rapport de M. Bouvier, au nom de la commission des Lois* (n° 420, 1981-1982). — *Avis de la commission des Affaires sociales* (n° 401, 1981-1982). — *Discussion et adoption le 24 juin 1982* (L. n° 123).

Assemblée nationale. — *Projet de loi modifié par le Sénat en deuxième lecture* (n° 980). — *Rapport de Mme Sicard, au nom de la commission spéciale* (n° 981). — *Discussion et adoption le 25 juin 1982* (L. n° 187).

Article premier.

Le conjoint du chef d'une entreprise artisanale ou commerciale peut y exercer son activité professionnelle, notamment en qualité de :

— conjoint collaborateur mentionné au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers ou

au registre des entreprises tenu par les chambres de métiers d'Alsace et de la Moselle ;

— conjoint salarié ;

— conjoint associé.

Ses droits et obligations professionnels et sociaux en résultent.

CHAPITRE PREMIER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2.

Un artisan ou un commerçant ne peut, sans le consentement exprès de son conjoint, lorsque celui-ci participe à son activité professionnelle en qualité de conjoint travaillant dans l'entreprise, aliéner ou grever de droits réels les éléments du fonds de commerce ou de l'entreprise artisanale dépendant de la communauté, qui, par leur importance ou par leur nature, sont nécessaires à l'exploitation de l'entreprise, ni donner à bail ce fonds de commerce ou cette entreprise artisanale. Il ne peut, sans ce consentement exprès, percevoir les capitaux provenant de telles opérations.

Le conjoint qui n'a pas donné son consentement exprès à l'acte peut en demander l'annulation ; l'action en nullité lui est ouverte pendant deux années à compter du jour où il a eu connaissance de l'acte, sans pouvoir jamais être intentée plus de deux ans après la dissolution de la communauté.

Art. 3.

L'article 4 du code de commerce est modifié comme suit :

« *Art. 4.* — Le conjoint d'un commerçant n'est réputé lui-même commerçant que s'il exerce une activité commerciale séparée de celle de son époux. »

Art. 4.

L'article 10 de la loi n° 78-730 du 12 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de la maternité est abrogé et il est inséré, après l'article 8 de la loi n° 66-509 du 12 juillet 1966 modifiée relative à l'assurance maladie et à l'assurance maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles, un article 8 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 8* bis. — Les femmes qui relèvent à titre personnel du régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles et du régime d'assurance obligatoire institué par le titre VI du livre VI du code de la sécurité sociale bénéficient à l'occasion de leurs maternités d'une allocation forfaitaire de repos maternel destinée à compenser partiellement la diminution de leur activité.

« Lorsqu'elles font appel à du personnel salarié pour se faire remplacer dans les travaux, professionnels ou ménagers, qu'elles effectuent habituellement, cette indemnité est complétée d'une indemnité de remplacement proportionnelle à la durée et au coût de celui-ci.

[10 juillet 1982.]

« Les conjointes collaboratrices mentionnées au registre du commerce et des sociétés, au registre des entreprises tenu par les chambres de métiers d'Alsace et de la Moselle ou au répertoire des métiers et, en ce qui concerne les conjointes de membres des professions libérales relevant du régime d'assurance obligatoire institué par le titre VI du livre VI du code de la sécurité sociale et du régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles, celles qui remplissent les conditions de collaboration professionnelle définies par décret, bénéficient des allocations prévues par le présent article.

« Les femmes visées aux premier et troisième alinéas bénéficient, à l'occasion de l'arrivée à leur foyer d'un enfant confié en vue de son adoption par un service d'aide sociale à l'enfance, ou par une œuvre d'adoption autorisée, des allocations prévues par le présent article, dans les conditions suivantes :

« — l'allocation forfaitaire prévue au premier alinéa est due pour sa moitié ;

« — l'allocation de remplacement est due pour la ou les périodes de remplacement se situant après l'arrivée de l'enfant au foyer, la durée maximale d'attribution de la prestation étant égale à la moitié de celle qui est prévue en cas de maternité.

« Les mesures d'application et notamment le montant des allocations et la durée maximum du remplacement indemnisable sont fixés par le décret prévu ci-dessus. »

Ces dispositions entreront en vigueur au plus tard le 1er janvier 1983.

[10 juillet 1982.]

Art. 5.

I. — Dans l'article 832 du code civil, les troisième et quatrième alinéas sont modifiés comme suit :

« Le conjoint survivant ou tout héritier copropriétaire peut demander l'attribution préférentielle par voie de partage, à charge de soulte s'il y a lieu, de toute exploitation agricole, ou partie d'exploitation agricole, constituant une unité économique, ou quote-part indivise d'exploitation agricole, même formée pour une part de biens dont il était déjà propriétaire ou copropriétaire avant le décès, à la mise en valeur de laquelle il participe ou a participé effectivement ; dans le cas de l'héritier, la condition de participation peut avoir été remplie par son conjoint. S'il y a lieu, la demande d'attribution préférentielle peut porter sur des parts sociales, sans préjudice de l'application des dispositions légales ou des clauses statutaires sur la continuation d'une société avec le conjoint survivant ou un ou plusieurs héritiers.

« Les mêmes règles sont applicables en ce qui concerne toute entreprise commerciale, industrielle ou artisanale, dont l'importance n'exclut pas un caractère familial. »

II. — Un décret fixe les conditions dans lesquelles le conjoint survivant qui a obtenu l'attribution préférentielle d'une entreprise commerciale, industrielle ou artisanale, en application du quatrième alinéa de l'article 832 du code civil, bénéficie de prêts à taux bonifié pour le paiement de la soulte.

Art. 6.

Dans l'article 832 du code civil, le onzième alinéa est modifié comme suit :

« A défaut d'accord amiable, la demande d'attribution préférentielle est portée devant le tribunal, qui se prononce en fonction des intérêts en présence. En cas de pluralité de demandes concernant une exploitation ou une entreprise, le tribunal tient compte de l'aptitude des différents postulants à gérer cette exploitation ou cette entreprise et à s'y maintenir et en particulier de la durée de leur participation personnelle à l'activité de l'exploitation ou de l'entreprise. »

CHAPITRE II

CONJOINT COLLABORATEUR

Art. 7.

Le conjoint collaborateur d'un artisan ou d'un commerçant mentionné au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers ou au registre des entreprises tenu par les chambres de métiers d'Alsace et de la Moselle, qui adhère à l'assurance volontaire vieillesse, peut demander, en accord avec son époux, que l'assiette de sa cotisation soit fixée, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, à une fraction du revenu professionnel du chef d'entreprise. Cette fraction est déduite

dudit revenu pour déterminer l'assiette de la cotisation de l'assurance vieillesse obligatoire du chef d'entreprise.

Pour les années donnant lieu au partage de l'assiette des cotisations, les dispositions de l'article L. 345 du code de la sécurité sociale s'appliquent au total des droits acquis par les deux conjoints.

Pour l'application du deuxième alinéa de l'article L. 663-2 du code de la sécurité sociale, le revenu servant de base au calcul de la pension correspondant aux années donnant lieu au partage visé au précédent alinéa est déterminé séparément et en ne tenant compte que des cotisations versées au cours de ces années.

Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret.

Ces dispositions entreront en vigueur au plus tard le 1er janvier 1983.

Art. 8.

L'article 154 *bis* du code général des impôts est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 154* bis. — Pour la détermination des bénéfices industriels et commerciaux et des bénéfices des professions non commerciales, les cotisations obligatoires de sécurité sociale ainsi que les cotisations volontaires de l'époux du commerçant ou de l'artisan qui collabore effectivement à l'activité de son conjoint sans être rémunéré et sans exercer aucune autre activité professionnelle sont admises en déduction du bénéfice imposable.

« En ce qui concerne les cotisations instituées en application de l'article 26 de la loi n° 66-509 du 12 juil-

let 1966 modifiée relative à l'assurance maladie et à l'assurance maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles, un décret fixe, le cas échéant, dans quelle proportion elles sont admises dans les charges déductibles au sens de l'alinéa ci-dessus. »

Art. 9.

Le conjoint collaborateur, lorsqu'il est mentionné au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers ou au registre des entreprises tenu par les chambres de métiers d'Alsace et de la Moselle, est réputé avoir reçu du chef d'entreprise le mandat d'accomplir au nom de ce dernier les actes d'administration concernant les besoins de l'entreprise.

Par déclaration faite, à peine de nullité, devant notaire, chaque époux a la faculté de mettre fin à la présomption de mandat, son conjoint présent ou dûment appelé. La déclaration notariée a effet à l'égard des tiers, trois mois après que mention en aura été portée au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers ou au registre des entreprises tenu par les chambres de métiers d'Alsace et de la Moselle ; en l'absence de cette mention, elle n'est opposable aux tiers que s'il est établi que ceux-ci en ont eu connaissance.

La présomption de mandat cesse également de plein droit en cas d'absence présumée de l'un des époux, de séparation de corps ou de séparation de biens judiciaire, de même que lorsque les conditions prévues à l'alinéa premier ci-dessus ne sont plus remplies.

CHAPITRE III

CONJOINT SALARIÉ

Art. 10.

L'article L. 243 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« *Art. L. 243.* — Est affilié au régime général de la sécurité sociale le conjoint d'un travailleur non salarié qui participe effectivement à l'entreprise ou à l'activité de son époux, à titre professionnel et habituel, et perçoit un salaire correspondant au salaire normal de sa catégorie professionnelle.

« S'il exerce au sein de l'entreprise des activités diverses ou une activité qui n'est pas définie par une convention collective, sa rémunération horaire minimale est égale au salaire minimum de croissance. »

Art. 11.

Il est ajouté au livre VII du code du travail, titre VIII, un chapitre IV intitulé : « Dispositions relatives au conjoint salarié du chef d'entreprise » qui comprend un article L. 784-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 784-1.* — Les dispositions du présent code sont applicables au conjoint du chef d'entreprise salarié

par lui et sous l'autorité duquel il est réputé exercer son activité dès lors qu'il participe effectivement à l'entreprise ou à l'activité de son époux à titre professionnel et habituel et qu'il perçoit une rémunération horaire minimale égale au salaire minimum de croissance. »

CHAPITRE IV

CONJOINT ASSOCIÉ

Art. 12.

La première phrase du premier alinéa de l'article 1832-1 du code civil est modifiée comme suit :

« Même s'ils n'emploient que des biens de communauté pour les apports à une société ou pour l'acquisition de parts sociales, deux époux seuls ou avec d'autres personnes peuvent être associés dans une même société et participer ensemble ou non à la gestion sociale. »

Art. 13.

Il est ajouté, après l'article 1832-1 du code civil, un article 1832-2 ainsi rédigé :

« *Art. 1832-2.* — Un époux ne peut, sous la sanction prévue à l'article 1427, employer des biens communs pour faire un apport à une société ou acquérir des parts sociales non négociables sans que son conjoint en ait été averti et sans qu'il en soit justifié dans l'acte.

« La qualité d'associé est reconnue à celui des époux qui fait l'apport ou réalise l'acquisition.

« La qualité d'associé est également reconnue, pour la moitié des parts souscrites ou acquises, au conjoint qui a notifié à la société son intention d'être personnellement associé. Lorsqu'il notifie son intention lors de l'apport ou de l'acquisition, l'acceptation ou l'agrément des associés vaut pour les deux époux. Si cette notification est postérieure à l'apport ou à l'acquisition, les clauses d'agrément prévues à cet effet par les statuts sont opposables au conjoint ; lors de la délibération sur l'agrément, l'époux associé ne participe pas au vote et ses parts ne sont pas prises en compte pour le calcul du quorum et de la majorité.

« Les dispositions du présent article ne sont applicables que dans les sociétés dont les parts ne sont pas négociables et seulement jusqu'à la dissolution de la communauté. »

Art. 14.

L'article 1843-2 du code civil est complété par l'alinéa suivant :

« Les apports en industrie ne concourent pas à la formation du capital social mais donnent lieu à l'attribution de parts ouvrant droit au partage des bénéfices et de l'actif net, à charge de contribuer aux pertes. »

Art. 15.

Le second alinéa de l'article 1845-1 du code civil est abrogé.

[10 juillet 1982.]

Art. 16.

L'article 38 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée sur les sociétés commerciales est modifié comme suit :

« *Art. 38.* — Les parts sociales doivent être souscrites en totalité par les associés et intégralement libérées, lorsqu'elles représentent des apports en nature ou en numéraire.

« Les parts sociales ne peuvent représenter des apports en industrie. Toutefois, lorsque l'objet de la société porte sur l'exploitation d'un fonds de commerce ou d'une entreprise artisanale apporté à la société ou créé par elle à partir d'éléments corporels ou incorporels qui lui sont apportés en nature, l'apporteur en nature, ou son conjoint, peut apporter son industrie lorsque son activité principale est liée à la réalisation de l'objet social. Sans préjudice de l'application du deuxième alinéa de l'article 1844-1 du code civil, la quote-part du conjoint apporteur en industrie dans sa contribution aux pertes est déterminée par les statuts sans qu'elle puisse être supérieure à celle de l'associé qui a le moins apporté. Les statuts déterminent les modalités selon lesquelles ces parts sociales sont souscrites.

« La répartition des parts sociales est mentionnée dans les statuts.

« Les fonds provenant de la libération des parts sociales sont déposés dans les conditions et délais déterminés par décret. »

[10 juillet 1982.]

Art. 17.

I. — Dans les articles 45, premier alinéa, 55, 59, premier alinéa, 60, second alinéa, et 69, deuxième alinéa, de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée sur les sociétés commerciales, les mots : « du capital social » sont remplacés par les mots : « des parts sociales ».

II. — Dans le second alinéa de l'article 59 de la loi précitée, les mots : « quelle que soit la portion de capital représentée » sont remplacés par les mots : « quel que soit le nombre des votants ».

III. — La première phrase du troisième alinéa de l'article 57 de la loi précitée est rédigée comme suit :

« Un ou plusieurs associés détenant la moitié des parts sociales ou détenant, s'ils représentent au moins le quart des associés, le quart des parts sociales, peuvent demander la réunion d'une assemblée. »

IV. — Dans le dernier alinéa de l'article 64 de la loi précitée, les mots : « du capital » sont remplacés par les mots : « des parts ».

Art. 18.

Le deuxième alinéa de l'article 58 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée sur les sociétés commerciales est remplacé par les dispositions suivantes :

« Un associé peut se faire représenter par son conjoint à moins que la société ne comprenne que les deux époux. Sauf si les associés sont au nombre de deux, un associé peut se faire représenter par un autre associé. »

Art. 19.

Sous réserve des dispositions des articles L. 241 et L. 242-8° du code de la sécurité sociale, le conjoint associé qui participe à l'activité de l'entreprise artisanale ou commerciale est affilié personnellement au régime d'assurance vieillesse des travailleurs non salariés des professions artisanales ou des professions industrielles et commerciales, au régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles et au régime d'allocations familiales des employeurs et travailleurs indépendants.

Art. 20.

Lorsque les parts ont été souscrites ou acquises par un époux avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, la notification faite par le conjoint d'un associé en application de l'article 1832-2 du code civil est soumise aux mêmes conditions d'agrément que celles qui régissent à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi la transmission des parts d'un associé à son conjoint.

Art. 21.

Les dispositions des articles 2, 3, 5 et 6 ainsi que des articles 12 à 16, 17 et 18 de la présente loi sont applicables dans les territoires d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Mayotte.

ANNEXE C

LIGNES DIRECTRICES D'UNE FUTURE LOI CONCERNANT LES CONJOINTS COLLABORATEURS

A. DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

1. DÉFINITIONS - ENTREPRISE
- COLLABORATION

2. CHAMP D'APPLICATION; À TOUT CONJOINT COLLABORATEUR TRAVAILLANT AU SEIN D'UNE ENTREPRISE FAMILIALE À PROPRIÉTAIRE UNIQUE

B. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3. CHOIX DE STATUT LAISSÉ À LA DISCRÉTION DES DEUX ÉPOUX

4. DEUX STATUTS SONT POSSIBLES - CELUI DE CONJOINT-SALARIÉ
CELUI DE CONJOINT-PARTENAIRE

C. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

5. DROITS ET AVANTAGES DU STATUT DE CONJOINT-SALARIÉ

- Modification de la Loi sur les normes du travail
- Modification de la Loi sur l'assurance-chômage
- Modification de la Loi sur la faillite

6. DROITS ET AVANTAGES DU STATUT DE CONJOINT-PARTENAIRE

- Le conjoint-partenaire n'a pas droit de gestion dans l'entreprise et n'est pas responsable des dettes de l'entreprise
- Le conjoint partenaire a droit de partage dans les bénéfices nets annuels de l'entreprise
- Le conjoint-partenaire a droit à certains avantages sociaux
    - . Modification de la Loi sur le Régime de rentes du Québec

. Modification de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

. Modification de la Loi sur l'impôt provincial et fédéral

- Le conjoint-partenaire a droit à certains avantages professionnels

. Modification de la Loi sur les syndicats professionnels

. Modification de la Loi sur les producteurs agricoles

- Le conjoint-partenaire a droit de consentir ou de refuser toute aliénation totale ou partielle de l'entreprise

- Le conjoint-partenaire a droit de partage dans la valeur nette réelle de l'entreprise à la fin de sa collaboration

- Le partage de l'entreprise en cas de divorce, séparation judiciaire ou de décès se fait "prioritairement" à la dissolution du régime matrimonial

. Modification au Code civil du droit des régimes matrimoniaux

- Le conjoint-partenaire qui se retire volontairement de l'entreprise doit donner un avis de 6 mois au propriétaire à défaut de quoi il peut être obligé de payer une indemnité

- Les transactions relatives au partage de la valeur nette réelle de l'entreprise à la fin de la collaboration ne sont plus revisables si elles ont été effectuées plus de 6 mois précédant la faillite

. Modification de la Loi sur la faillite

7. PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT DE LA DÉCLARATION CONJOINTE DE STATUT

- Seul le conjoint collaborateur choissisant le statut de conjoint-partenaire est obligé de faire enregistrer une déclaration à cet effet.

8. DÉCLARATION UNILATÉRALE DE STATUT DE CONJOINT-PARTENAIRE

- Seul le conjoint collaborateur choisissant le statut de conjoint-partenaire peut enregistrer unilatéralement une telle déclaration de statut

- Le conjoint collaborateur qui a ainsi enregistré unilatéralement sa déclaration et dont le pourcentage de collaboration est contesté par le propriétaire, bénéficie d'une présomption légale de collaboration de l'ordre du pourcentage déclaré

- Le conjoint-partenaire reconnu par une déclaration unilatérale bénéficie des mêmes droits et avantages que le conjoint-partenaire ayant enregistré conjointement une telle déclaration.

D. DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES

9. CRÉATION DU RÉGIME LÉGAL SUPPLÉTIF DU PARTENARIAT

- Champ d'application: à tout conjoint collaborateur travaillant dans une entreprise familiale à défaut d'autre statut légal reconnaissant son travail tel qu'un contrat de service avec salaire, un statut de "conjoint-partenaire" enregistré conjointement ou unilatéralement, celui d'associé, d'actionnaire ou de copropriétaire.

- Le régime légal supplétif du Partenariat se présume du seul fait de l'acceptation du travail et à défaut de preuve ou d'entente contraire le conjoint-collaborateur est présumé légalement fournir une collaboration de l'ordre de 30%

- "Durant la collaboration" le seul avantage de ce régime consiste à obliger le propriétaire à obtenir le consentement du collaborateur pour toute aliénation de l'entreprise

- "À la fin de la collaboration" ce régime donne un droit présumé à 30% du partage de la valeur nette réelle de l'entreprise en faveur du collaborateur pour travail fourni sous réserve d'une preuve réfutant cette présomption

    . Modification au Code civil des dispositions relatives à la prestation compensatoire

E. DISPOSITIONS FINALES

10. LE FAIT POUR LE CONJOINT PROPRIÉTAIRE D'ACCORDER AU "CONJOINT-PARTENAIRE" UN POURCENTAGE DES BÉNÉFICES NETS ANNUELS DE L'ENTREPRISE ET UN DROIT AU PARTAGE DE LA VALEUR NETTE RÉELLE DE L'ENTREPRISE À LA FIN DE LA COLLABORATION NE CONSTITUE PAS UN TRANSFERT DE BIENS ENTRE CONJOINTS AU SENS DES RÈGLES D'ATTRIBUTION DE LA LOI SUR L'IMPÔT DU QUÉBEC

11. TOUT CONJOINT COLLABORATEUR AYANT OBTENU UN STATUT DE CONJOINT-SALARIÉ OU DE CONJOINT-PARTENAIRE OU BÉNÉFICIANT DU RÉGIME LÉGAL DU "PARTENARIAT" DOIT EN AVISER L'OFFICE DU CRÉDIT AGRICOLE OU TOUTE AUTRE INSTITUTION PUBLIQUE OU PRIVÉE QUI POURVOIT AU FINANCEMENT DE SON ENTREPRISE.

ANNEXE D

LISTE DES RECOMMANDATIONS

1° DÉCLARATION CONJOINTE DE STATUT POUR LES ENTREPRISES À PROPRIÉTAIRE UNIQUE

A) Droits et avantages réclamés pour le statut de conjoint-salarié

RECOMMANDATIONS

- Que soit retirée de la Loi sur les normes du travail, l'exception à l'égard du conjoint de l'employeur quant au droit d'être payé en temps supplémentaire (article 54 paragraphe 1) et quant au droit à des vacances annuelles rémunérées (article 77 paragraphe 1).

- Que l'article 3 paragraphe 1°) sp.a) de la Loi sur les normes du travail soit modifié afin de retirer l'exception à l'égard du conjoint-salarié en ce qui a trait à certaines dispositions de la loi seulement soit: le droit au salaire minimum, le droit à des vacances annuelles payées et le droit au congé de maternité.

- Qu'une intervention du gouvernement québécois soit faite auprès du gouvernement fédéral afin de réclamer des modifications à la loi sur l'assurance-chômage en vue d'inclure dans les emplois assurables celui du conjoint collaborateur détenant un statut de salarié dans une entreprise familiale.

- Qu'une intervention soit faite auprès du gouvernement fédéral pour réclamer des modifications à la Loi sur la faillite afin que soit retranchée la disposition qui exclut le conjoint touchant un salaire du rang de réclamation accordé à tout autre salarié.

B) Droits et avantages réclamés pour le statut de conjoint-partenaire

RECOMMANDATIONS

- Que le conjoint-partenaire ait droit, à la fin de chaque exercice financier, à un pourcentage du bénéfice net qui est indiqué aux états financiers de l'entreprise. Ce pourcentage aurait préalablement été établi par une déclaration conjointe de statut de conjoint-partenaire, révisable en tout temps par les parties.

- Que, si dans les six mois de la fin de l'exercice financier, le conjoint-partenaire ne réclamait pas les montants dûs, ceux-ci seraient considérés comme mise de fonds du conjoint-partenaire dans l'entreprise.

- Que la Loi sur le Régime de rentes du Québec soit modifiée afin que le conjoint collaborateur ayant enregistré une déclaration de statut de conjoint-partenaire au sein de l'entreprise familiale puisse contribuer au Régime de rentes du Québec, à titre de travailleur autonome.

- Que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. chap .A-3.001) soit modifiée afin que le conjoint collaborateur ayant enregistré une déclaration de statut de conjoint-partenaire puisse bénéficier de la protection de cette loi à titre de "travailleur autonome".

- Que le conjoint détenant le statut de conjoint-partenaire dans le cadre d'une entreprise familiale, puisse obtenir la déduction pour frais de garde d'enfants en vertu de la Loi sur les impôts (L.R.Q. chap. I-3). Pour ce faire, la loi devra être modifiée afin d'y inclure la notion de conjoint-partenaire.

- Que le conjoint collaborateur ayant enregistré une déclaration de statut de conjoint-partenaire puisse participer à titre personnel aux organismes professionnels pertinents à l'entreprise familiale, avec droit de parole, droit de vote et droit d'être élu au sein de ces organismes. La loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q. chap. S-40) ainsi que la loi sur les producteurs agricoles (L.R.Q. chap. P-28) devront être modifiées en ce sens, s'il y avait lieu.

- Que le propriétaire de l'entreprise familiale soit tenu d'obtenir de son conjoint ayant enregistré une déclaration de statut de conjoint-partenaire un consentement écrit pour toute aliénation totale ou partielle de l'entreprise.

- Que le conjoint-partenaire ait droit à la fin de sa collaboration à un partage dans la valeur nette réelle de l'entreprise, après le remboursement des mises de fonds, selon une moyenne pondérée des pourcentages déclarés au cours de la collaboration.

- Que le partage de l'entreprise familiale en cas de cessation de la collaboration pour causes de divorce, nullité du mariage, séparation judiciaire ou décès, se fasse "prioritairement" à la dissolution du régime matrimonial et que le droit civil relatif aux régimes matrimoniaux soit modifié en ce sens.

- Que les bénéfices auxquels a droit le conjoint-partenaire annuellement (voir 2.3.2.1-A.) et la part de l'actif net auquel il a droit à la fin de sa collaboration soient considérés comme un "propre" pour le conjoint-partenaire régi par la séparation de biens, comme un "acquêt" pour celui régi par la société d'acquêts et comme un "propre" ou "autrement" par opposition à un "commun", pour celui régi par la communauté de biens. Que des modifications soient apportées au droit civil relatif aux régimes matrimoniaux s'il y a lieu.

- Qu'il soit permis, dans tous les cas de cessation de la collaboration, que soit échelonné le paiement du remboursement de l'actif net au conjoint-partenaire sur une période de temps raisonnable.

- Que, durant cette période où l'actif net du conjoint-partenaire demeure dans l'entreprise en cas d'échelonnement des paiements de remboursement, le conjoint propriétaire soit responsable de sa gestion. Que le propriétaire soit alors qualifié d'administrateur de la part de l'actif net devant revenir au conjoint-partenaire.

- Que, dans le cas de cessation de la collaboration à cause du retrait volontaire du conjoint-partenaire, ce dernier en avise le propriétaire 6 mois avant son départ à défaut de quoi il pourrait être obligé de payer une indemnité.

- Que les transactions relatives au partage de la valeur nette réelle de l'entreprise à la fin de la collaboration ne puissent être revisables si elles ont été effectuées plus de 6 mois avant la date de la faillite de l'entreprise.

- Qu'une intervention soit faite auprès du gouvernement fédéral par les autorités du gouvernement québécois, afin de réclamer des modifications à la Loi sur la faillite, si cela s'avérait nécessaire dans les circonstances.

C) La procédure d'enregistrement de la déclaration conjointe de statut

RECOMMANDATIONS

- Que la déclaration conjointe de statut de conjoint-partenaire contienne les éléments suivants:

  - le nom de l'entreprise

  - les noms et prénoms de chacun des conjoints

- la date de leur mariage

- leur régime matrimonial

- l'énumération et l'identification des meubles et immeubles qui constituent l'entreprise familiale et qui y sont affectés principalement

- le degré de participation à l'entreprise du conjoint collaborateur en terme de (%) pourcentage.

. Que la déclaration de statut de conjoint-partenaire soit enregistrée "conjointement" au futur registre des associations et des entreprises, tel que prévu au projet de loi 20 portant réforme au Code civil du Québec du droit des personnes, des successions et des biens, ainsi qu'au Bureau d'enregistrement des droits réels de la circonscription où se trouve l'immeuble faisant partie de l'entreprise.

2° LES MOYENS DE PRESSION

RECOMMANDATIONS

. Qu'il soit permis au conjoint collaborateur d'enregistrer unilatéralement une déclaration de statut de "conjoint-partenaire" tel que prévu au point 3.3.1 de ce rapport.

. Qu'un Régime légal supplétif du Partenariat soit créé par la loi tel que prévu au point 3.3.3. de ce rapport et qu'il s'applique de facto, à défaut d'entente contraire entre les conjoints.

3° FORME LÉGALE DE LA DÉCLARATION DE STATUT

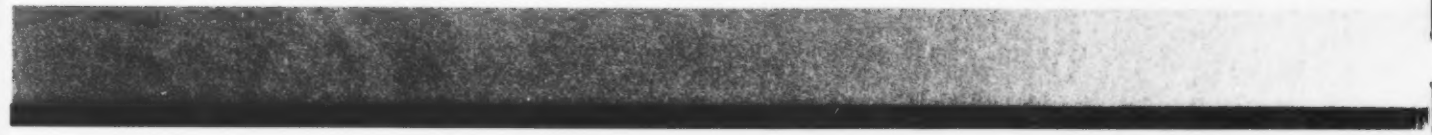
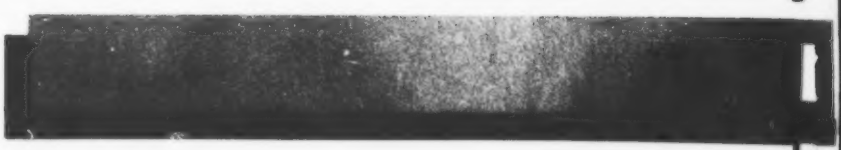
RECOMMANDATION

. Que soit adoptée une loi concernant les conjoints collaborateurs dont les principales lignes directrices pourraient s'articuler suivant le modèle joint en annexe C:

4° L'EXTENSION DE LA DÉCLARATION DE STATUT AUX ENTREPRISES À PLUSIEURS PROPRIÉTAIRES

RECOMMANDATION ADDITIONNELLE

. Que le champ d'application d'une future législation sur les conjoints collaborateurs visent tous ceux qui travaillent à ce titre tant pour des entreprises familiales à propriétaire unique que pour celles à plusieurs propriétaires."



Gouvernement du Québec
Ministère du Conseil exécutif
Secrétariat à la condition féminine